



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BLANSKO

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF BLANSKO

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. PAVLA NOVÁKOVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. MAREK ZINECKER, Ph.D.

BRNO 2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nováková Pavla, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the district of Blansko

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza současného stavu

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost. 2. přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 80-247-8584-6.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 1. vyd. 1999. Praha: C. H. Beck. 726 s. ISBN 80-7179-255-1.

JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav, JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2005. 312 s. ISBN 80-248-0530-8.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Marek Zinecker, Ph.D.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

prof. Ing. Vojtěch Koráb, Dr., MBA
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.2.2015

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Blansko. Teoretická část se věnuje soubornému popisu teoretických poznatků problematiky týkající se trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti. Analytická část je zaměřena na statistickou a grafickou deskripci údajů o současném stavu nezaměstnanosti. Poslední část je věnována návrhům, které by mohly vést ke snížení nezaměstnanosti v tomto okrese.

Abstract

This thesis is focused on unemployment in the district of Blansko. The theoretical part deals with to description of theoretical knowledge related to labour market, unemployment and state employment policy. The analytic part focuses on the statistical and graphical description of data concerning the current state of unemployment. The last part is devoted to proposals of solutions that could lead to a reduction in unemployment in this district.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce.

Key words

Unemployment, rate of unemployment, labour market, active employment policy, labour office.

Bibliografická citace práce

NOVÁKOVÁ, P. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2015. 106 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Marek Zinecker, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 15. května 2015

.....

podpis studenta

Bc. Pavla Nováková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce doc. Ing. Marku Zineckerovi, Ph.D. za jeho odborné vedení a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat ředitelce Úřadu práce Blansko JUDr. Jitce Lorkové, vedoucímu oddělení trhu práce Ing. Dvořákovi a vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání Mgr. Marii Hoffmannové za poskytnutí veškerých potřebných informací a dat k vypracování mé diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	11
Cíle práce, metody a postupy zpracování.....	14
1 Teoretická východiska práce.....	15
1.1 Obecné pojetí trhu práce.....	15
1.2 Mikroekonomické souvislosti trhu práce	16
1.2.1 Nabídka na trhu práce.....	16
1.2.2 Poptávka na trhu práce	17
1.2.3 Rovnováha na trhu práce	18
1.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	19
1.3 Makroekonomické souvislosti trhu práce.....	21
1.3.1 Nezaměstnanost a její měření	21
1.3.2 Druhy nezaměstnanosti	23
1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	24
1.3.4 Důsledky nezaměstnanosti	25
1.3.5 Cesty ke snižování nezaměstnanosti	27
1.3.6 Státní politika zaměstnanosti	29
1.3.7 Postavení politiky zaměstnanosti v procesu řešení nesouladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci.....	31
1.3.8 Aktivní politika zaměstnanosti	32
1.3.9 Rekvalifikace	33
1.3.10 Investiční pobídky	35
1.3.11 Veřejně prospěšné práce.....	35
1.3.12 Společensky účelná pracovní místa	35
1.3.13 Překlenovací příspěvek	36
1.3.14 Příspěvek na zapracování.....	36
1.3.15 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	36
1.3.16 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.....	36
2 Analýza současného stavu	39
2.1 Nezaměstnanost v České republice	39
2.1.1 Podíl nezaměstnaných osob.....	40

2.1.2	Nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR.....	41
2.1.3	Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo.....	42
2.1.4	Souhrnné informace o stavu nezaměstnanosti v ČR k 31. 12. 2014.....	43
2.2	Nezaměstnanost v okrese Blansko	43
2.2.1	Charakteristika okresu Blansko	44
2.2.2	Podíl nezaměstnaných osob.....	47
2.2.3	Volná pracovní místa	49
2.2.4	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	50
2.2.5	Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	51
2.2.6	Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví.....	51
2.2.7	Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti	52
2.2.8	Struktura uchazečů o zaměstnání podle zaměstnání	53
2.2.9	Nezaměstnanost absolventů a mladistvých	55
2.3	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Blansko	56
2.3.1	Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	57
2.3.2	Rekvalifikace	60
2.3.3	Veřejně prospěšné práce	62
2.3.4	Společensky účelná pracovní místa	64
2.3.5	Přehled celkových výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti ...	66
2.3.6	Priority politiky zaměstnanosti pro rok 2015	67
3	Vlastní návrhy řešení	68
3.1	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.....	69
3.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob dlouhodobě nezaměstnaných.....	72
3.3	Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých	73
3.4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob starších 50 let.....	77
3.5	Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se základním vzděláním	78
3.6	Investiční projekty v okrese Blansko	79
3.7	Výstavba rychlostní komunikace R43	80
3.8	Ostatní návrhy na snížení nezaměstnanosti	82
3.9	Operační program Zaměstnanost 2014-2020.....	84
3.10	Pozitivní výsledky analýzy.....	86
	Závěr.....	88

Seznam použitých zdrojů	92
Seznam použitých zkratk	95
Seznam příloh	96
Seznam obrázků	97
Seznam grafů	98
Seznam tabulek.....	99
Přílohy.....	100

Úvod

Pro zpracování diplomové práce jsem si zvolila téma s názvem Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko. Oblast zaměstnanosti je neustále aktuálním a zajímavým tématem. Vždyť zaměstnanost, popřípadě nezaměstnanost, se dotýká každého z nás. Mít práci je důležité nejen z hlediska finančního zabezpečení, ale pro člověka je také podstatný pocit své vlastní potřebnosti, pocit, že někam patří, styk s ostatními lidmi apod. Krátkodobá nezaměstnanost není pro ekonomiku společnosti a pro společnost jako takovou až tak velkým problémem, ta dlouhodobá se však považuje za vážný problém s širokými ekonomickými, psychologickými a sociálními dopady. Koneckonců o ekonomických, psychologických a zdravotních důsledcích nezaměstnanosti se budu v této práci podrobněji zabývat v rámci teoretické části.

Vybrané téma prakticky aplikuji na okres Blansko, jelikož jsem se v tomto okrese narodila a stále zde bydlím.

Stěžejní institucí je, v rámci zvolené problematiky, Úřad práce. Co se týče organizační struktury a uspořádání, doznal Úřad práce ČR, který vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti již v roce 1990, značných změn. Původní uspořádání bylo decentralizované. Bylo zřízeno celkem 76 úřadů práce ve všech okresech ČR. Později, v důsledku vzniku nového okresu Jeseník, existovalo celkem 77 úřadů práce. V současnosti funguje v České republice od roku 2011 centralizovaný Úřad práce ČR (dále ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. ÚP ČR je zastřešující institucí 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště sídlící ve větších městech jednotlivých krajů. Z věcného hlediska mají krajské pobočky na starosti především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendu zprostředkování práce a státní sociální podpory. Před zásadní zmiňovanou změnou v roce 2011 působilo v 77 samostatných úřadech práce celkem 8 136 lidí, po organizační změně klesl jejich počet o 1 953 pracovníků. V srpnu 2013 schválila vláda

ČR personální navýšení ÚP ČR celkem o 700 lidí.¹ Úřad práce ČR je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí.

Základní legislativní rámec v oblasti zaměstnanosti tvoří:

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
- Vyhláška č. 176/2009 Sb., náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

Diplomová práce je rozdělena do tří hlavních kapitol – Teoretická východiska práce, Analýza současného stavu a Vlastní návrhy řešení. První část je věnována zejména trhu práce, nezaměstnanosti a jejímu měření, druhům nezaměstnanosti, důsledkům nezaměstnanosti, cestám ke snižování nezaměstnanosti, aktivní politice zaměstnanosti, tedy rekvalifikacím, investičním pobídkám, veřejně prospěšným pracím, společensky účelným pracovním místům apod. V analytické části nejprve rozebírám nezaměstnanost v České republice, poté charakterizuji okres Blansko, a následně v tomto okrese analyzuji podíl nezaměstnaných osob, volná pracovní místa, strukturu uchazečů o zaměstnání z hlediska vzdělání, věku, pohlaví, délky nezaměstnanosti, z hlediska povolání a nakonec provádím analýzu aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Blansko (nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, nezaměstnanost absolventů a mladých, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa) vč. analýzy výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a nastiňuji priority politiky zaměstnanosti v okrese Blansko pro rok 2015. V poslední části práce, která se

¹ Integrovaný portál MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. ©2015 [cit. 2015-4-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

týká vlastních návrhů na snížení nezaměstnanosti, směřují náměty prioritně do oblastí vedoucích ke snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko. Tyto náměty jsou doplněny obecnými návrhy použitelnými pro celou Českou republiku. Cílovými institucemi, pro které jsou podněty určeny a které z nich mohou čerpat, jsou ÚP Blansko, města a obce v okrese Blansko, Vláda ČR.

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Cílem této diplomové práce je popsat teoretickou základnu týkající se oblasti zaměstnanosti, na základě teoretických znalostí a dostupných statistických dat, zanalyzovat vývoj a současný stav nezaměstnanosti v okrese Blansko. V návaznosti na provedenou analýzu navrhnout možná řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko.

Statistická data pro analytickou část budu získávat z veřejného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, další data a potřebné informace budu komunikovat s příslušnými pracovníky kontaktního pracoviště Úřadu práce v Blansku, kteří mi, po domluvě s ředitelkou ÚP Blansko paní JUDr. Lorkovou, přislíbili součinnost.

Pro účely analýzy vývoje nezaměstnanosti v okrese Blansko budu pracovat s daty za období 2007 až 2014.

1 Teoretická východiska práce

Nezbytným předpokladem k pochopení trhu práce, a tedy i k lepší orientaci na trhu práce, je vymezení si základních pojmů a utvoření si uceleného pohledu na tuto problematiku. Právě těmito skutečnostmi se bude zabývat následující kapitola, která uvede, co všechno se pod pojmem trh práce skrývá. Avšak pozornost bude věnována pouze těm oblastem, které jsou stěžejní pro problematiku řešenou v této práci.

1.1 Obecné pojetí trhu práce

Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je něčím specifický. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A každý člověk je jedinečný, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti, jiné požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Každý je jiný při svém rozhodování, neboť člověk, to je multidimenzionální osobnost.² Tématika trhu práce je závažná, protože se dotýká mezd a zaměstnanosti, což jsou důležité prvky všech hospodářství. Mzdy představují prvotní zdroj důchodů převážné většiny domácností a mají proto mnoho nejen ekonomických, ale také sociálních a politických souvislostí.

Z předchozího vyplývá, že mezi klíčová slova trhu práce patří člověk, tedy zaměstnaný či nezaměstnaný, dále práce a mzdy. Za **nezaměstnaného** je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně (dle ILO³) se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let,
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

² BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2006. s. 7.

³ Z anglického International Labour Organization, v překladu Mezinárodní organizace práce. Jedná se o specializovanou organizaci OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

Zaměstnaní i nezaměstnaní představují **pracovní sílu**, čímž se rozumí ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což jsou osoby buď pracující, nebo které chtějí pracovat. Součástí pracovní síly nejsou obvykle nepracující studenti, nepracující důchodci, ženy v domácnosti a některé skupiny osob, které nejsou počítány mezi nezaměstnané, neboť aktivně nehledají práci (např. bezdomovci). *Prací se rozumí každý druh manuální nebo duševní činnosti, který je v tržní ekonomice nutný k produkci výrobků a služeb a je zaměřen na získání důchodu.*⁴ Je to nejdůležitější výrobní činitel, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Podobně jako vlastníci jiných výrobních faktorů, dostávají i vlastníci práce za služby poskytnuté tímto faktorem firmám, důchod v podobě mzdy. **Mzdu** zde chápeme v širokém smyslu jako nejrozumnější formu pracovního příjmu.

1.2 Mikroekonomické souvislosti trhu práce

Jaký je důvod existence nezaměstnanosti a přebytku pracovních sil na mikroekonomické úrovni? Obecně je to dáno vzájemným působením nabídky a poptávky na trhu práce. K lepší orientaci v této problematice poslouží následující kapitola.

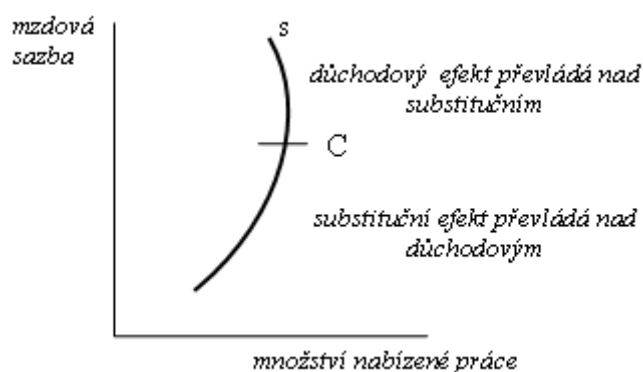
1.2.1 Nabídka na trhu práce

Nabídkou práce rozumíme nabídku práce firmám ze strany pracovníků. Nabídka práce je úzce spojena s volným časem. Tato vzájemná závislost je dána skutečností, že spotřebitel porovnává užitek z volného času s užitek, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Domácnost (spotřebitel) rozhoduje o proporcii, v jaké rozdělí celkový objem pevně daného disponibilního času na část věnovanou odpočinku (volný čas) a práci (pracovní doba). Nabídka práce vyjadřuje všechny kombinace množství práce a mzdy, tzn. množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby. Velikost

⁴ Šimek, M. *Ekonomie trhu práce*. 2007. s 9.

nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a je určena ztrátou spojenou s obětováním volného času.

Zajímavé důsledky přináší situace, kdy reálná mzda roste. V takovémto případě nastávají dva protisměrné účinky: substituční a důchodový efekt. **Substituční efekt** znamená, že rostoucí mzda podněcuje pracovníky ke zvýšení množství nabízené práce. **Důchodový efekt** je důsledek rostoucích mezd, které podněcují pracovníky ke snížení nabízeného množství práce. Dochází k němu proto, že mzda činí spotřebitele bohatším a předpokládá se, že rostoucí důchod podněcuje poptávku po nejrozličnějších zbožích, včetně volného času.⁵



Graf 1 Křivka nabídky práce jednotlivce

Zdroj: Jurečka, V.; Jánošíková, I. a kol. *Mikroekonomie*. 2005. s. 206.

Z grafu 1 je vidět, že nabídka práce mírně roste, roste-li mzda do bodu C, neboť v tomto pásmu převládá vliv substitučního efektu. Za bodem C mzdová sazba snižuje nabízené množství práce, neboť důchodový efekt převažuje nad substitučním.

Tržní nabídka práce představuje součet individuálních nabídek práce při jednotlivých mzdových úrovních.

1.2.2 Poptávka na trhu práce

Poptávku po práci vytvářejí firmy jakožto zaměstnavatelé. Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce (MRPL – částka, o kterou se příjem firmy zvýší v důsledku zaměstnání další jednotky práce). Při rozhodování o tom, kolik jednotek

⁵ Jurečka, V.; Jánošíková, I. a kol. *Mikroekonomie*. 2005. s. 205.

práce má firma zaměstnat, se používá následující kritérium. „Firma najímá práci až do bodu, v němž se mezní přínos této práce pro firmu (MRPL) rovná mezním nákladům firmy na tuto práci, tzn. mzdě (W – wage), kterou musí platit pracovníkům“.⁶ Tato hranice je logická, neboť pokud je příjem z mezního produktu práce vyšší než náklady firmy na tuto práci, je zaměstnávání dalších jednotek práce zdrojem zisku. Jakmile však náklady práce, tzn. vyplacená mzda, přesáhne příjem z mezního produktu práce, je zaměstnávání dalších jednotek práce ztrátové. Rovnováha firmy na trhu práce je tedy dána vztahem $MRPL = W$.

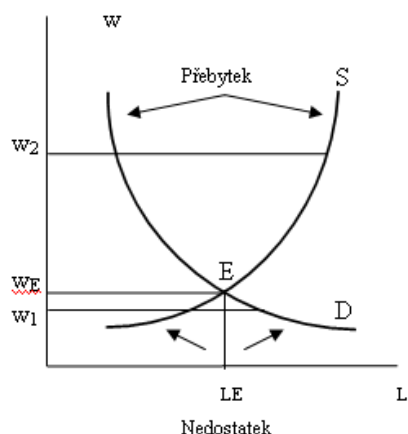
Tržní poptávka po práci odpovídá součtu poptávek po práci ze strany jednotlivých firem při jednotlivých mzdových sazbách.

1.2.3 Rovnováha na trhu práce

Jestliže bude tržní mzdová sazba např. w_2 vyšší než rovnovážná w_E , nastane přebytek pracovních sil. Zaměstnavatelé chtějí zaměstnávat méně pracovníků, než jich je k dispozici. To znamená, že nastává přebytek pracovníků. Poptávka by se vyrovnala s nabídkou v případě, když by mzda klesla na úroveň w_E . w_E je mzdou, za které se trh čistí, čili rovnovážnou mzdou, která se nakonec na normálně fungujícím trhu práce prosadí. Tlak, který vykonává přebytek pracovních sil na úroveň mzdových sazeb, má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň.

Jestliže bude tržní mzdová sazba w_1 nižší než rovnovážná w_E , vznikne nedostatek pracovních sil. Bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění vztah mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Tyto skutečnosti jsou graficky znázorněny v grafu 2.

⁶ Jurečka, V.; Jánošíková, I. a kol. *Mikroekonomie*. 2005. s. 211.



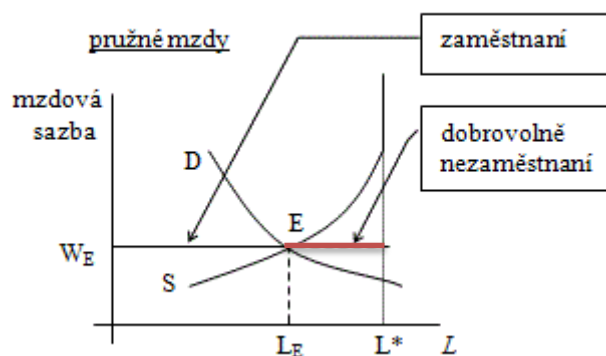
Graf 2 Rovnováha na trhu práce

Zdroj: ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*. 2007. s. 17.

kde W_E rovnovážná mzdová sazba
 W_1, W_2 skutečná mzdová sazba
 L_E rovnovážné množství práce
 L množství práce
 S nabídka práce
 D poptávka po práci
 E rovnovážný stav

1.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Ideální trh práce je takový, který se přizpůsobuje vnějším i vnitřním změnám pomocí změn mzdové sazby. V takovém ideálním případě je vždy se změnou nabídky nebo poptávky po práci dosaženo rovnováhy. Nevzniká ani přebytek (nezaměstnanost), ani nedostatek práce. Předpokladem jsou tzv. **pružné mzdy**. I přesto, že je na trhu práce dosaženo rovnováhy, je však určitý počet lidí bez zaměstnání - tito lidé jsou označováni jako dobrovolně nezaměstnaní. **Dobrovolně nezaměstnaní** jsou tedy lidé, kteří se svobodně (dobrovolně) rozhodli nenabízet při rovnovážné mzdové sazbě svou práci, protože se jim tato mzdová sazba jeví jako nízká. Dobrovolná nezaměstnanost je znázorněna v grafu 3 červenou úsečkou.

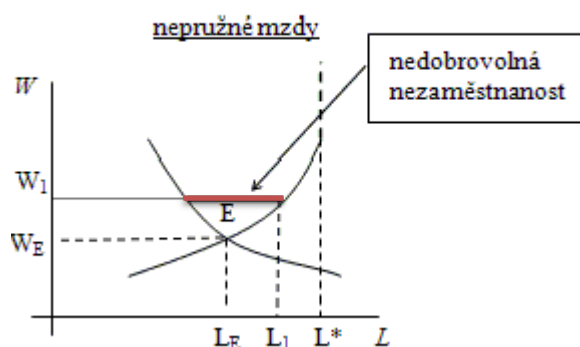


Graf 3 Dobrovolná nezaměstnanost

Zdroj: Upraveno dle JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ I. *Makroekonomie*. 2005. s. 119.

kde W_E rovnovážná mzdová sazba
 L_E rovnovážné množství práce
 L množství práce
 L^* ekonomicky aktivní lidé
 S nabídka práce
 D poptávka po práci
 E rovnovážný stav

Ve skutečnosti však na trzích práce nedochází k nastolení rovnovážných mzdových sazeb okamžitě, nýbrž s určitým zpožděním. Hovoří se o **rigiditě neboli nepružnosti mzdových sazeb**. V důsledku strnulosti mzdové sazby může na trhu práce po určitou dobu přetrvávat nesoulad mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce. Při nepružných mzdách a v situaci, kdy je mzdová sazba příliš vysoká (nad úroveň rovnovážné mzdové sazby), dochází k tomu, že řada kvalifikovaných pracovníků nabízí svou práci, ale práci nenajdou, jelikož firmy za tuto mzdovou sazbu najímají jen menší množství práce. To je příčinou vzniku **nedobrovolné nezaměstnanosti**, která je zobrazena v grafu 4 červenou úsečkou.



Graf 4 Nedobrovolná nezaměstnanost

Zdroj: Upraveno dle JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ I. *Makroekonomie*. 2005. s. 119.

1.3 Makroekonomické souvislosti trhu práce

Na faktory ovlivňující vznik nezaměstnanosti lze pohlížet i na makroekonomické úrovni. Na této úrovni jsou zkoumány především dva klíčové problémy, a to základní vztah mezi nezaměstnaností a inflací a konfliktnost státních zásahů, které směřují k dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a stability cen.

1.3.1 Nezaměstnanost a její měření

Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti, představuje nezaměstnanost historicky i dnes jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších jevů tržních hospodářství. „Jedná se o výlučně makroekonomický problém, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně“.⁷ Nezaměstnanost je **projevem narušení rovnováhy v ekonomice**. Jde tedy o stav, ve kterém nabídka převyšuje poptávku nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.⁸ Lze ji také definovat jako stav ekonomiky, v němž si nemohou najít práci takové osoby, které jsou v produktivním věku, jsou práce schopné a pracovat chtějí.

⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1999. s. 17.

⁸ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 2001. s. 68.

Nezaměstnanost se měří pomocí ukazatele **míry nezaměstnanosti**, která vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných a celkového počtu práceschopných, kteří pracují nebo se o místo ucházejí.

$$u = \frac{N}{EA} * 100 = \frac{N}{Z + N} * 100 [\%]$$

kde umíra nezaměstnanosti
 N počet nezaměstnaných
 Z počet zaměstnaných
 EA ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Jak již bylo nastíněno výše, **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** je v ekonomické teorii termín, kterým se označuje součet nezaměstnaných a zaměstnaných, jedná se tedy o celkovou pracovní sílu země.

Uvedené měření nezaměstnanosti má však určité nedostatky: například nereflektuje sezónní nezaměstnanost a nezohledňuje osoby, které musí „nedobrovolně“ pracovat nižší týdenní či měsíční pracovní dobu.⁹

Míra nezaměstnanosti se vykazuje jednak jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také pro jednotlivé regiony či segmenty trhu práce (vykazuje se míra nezaměstnanosti podle věkových skupin, podle úrovně dosaženého vzdělání, míra nezaměstnanosti u mužů, žen, apod.).

V České republice se můžeme setkat se dvěma ukazateli míry nezaměstnanosti – jedním je ukazatel Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), druhý Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) zjišťovaný pomocí výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). V médiích se většinou uvádějí hodnoty zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí.

⁹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1999. s. 18.

1.3.2 Druhy nezaměstnanosti

Již v neoklasické ekonomii byly **podle příčin vzniku** rozlišovány následující druhy nezaměstnanosti:

- Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je v tržní ekonomice běžná, zcela přirozená a není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. Má tedy krátkodobý charakter a prakticky se nedá odstranit. Vzniká v důsledku **fluktuace lidí** mezi oblastmi a pracovními místy nebo souvisí s životním cyklem člověka. Jde například o osoby, které opustili pracovní místo z důvodu stěhování nebo protože si hledají lépe placenou práci, osoby hledající své první zaměstnání, osoby propuštěné z důvodu organizačních změn, ženy hledající zaměstnání po skončení mateřské dovolené, apod.

- Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost lze charakterizovat jako nezaměstnanost, která vzniká **v důsledku útlumu některých odvětví, výroby, oblastí**. Dochází tak k uvolňování pracovních sil, jejichž uplatnění na trhu práce vyžaduje jinou kvalifikaci. Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější a řeší se rekvalifikací. Strukturální nezaměstnanost je pro nezaměstnané jako jedince samozřejmě velmi nepříjemná, avšak pro společnost jako celek může znamenat zvýšení životní úrovně v tom smyslu, že pokud je způsobena technologickým pokrokem, dochází k růstu produktivity a spotřebitelům je nabízen větší výběr zboží za nižší ceny.¹⁰

- Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti **souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky**. Při poklesu výkonu ekonomiky cyklická nezaměstnanost narůstá, a naopak při růstu výkonu ekonomiky je potlačována.¹¹ Hospodářský pokles má za následek snížení celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice, což vede k tomu, že se

¹⁰ BOYES, W., MELVIN, M. *Macroeconomics*. 2012. s. 136.

¹¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2002. s. 67.

nezaměstnanost zvyšuje prakticky v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický, sociální a politický problém.

- Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost souvisí se **změnami ročního období**, v důsledku čehož se některé práce nedají vykonávat. Je běžná například ve stavebnictví, v zemědělství, v turistickém odvětví apod.

1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Důležitým ukazatelem popisujícím trh práce je přirozená míra nezaměstnanosti. Jedná se o takový stav, kdy je **trh práce ve stavu dlouhodobé rovnováhy**, tzn. na úrovni potenciálního produktu. Země v takové situaci optimálně využívá své zdroje. Přirozená míra nezaměstnanosti v sobě nese nezaměstnanost dobrovolnou, frikční a strukturální. Pokud je v zemi dosaženo přirozené míry nezaměstnanosti, potom jsou všichni jednotlivci, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, zaměstnáni. V tomto důsledku je v ekonomice dosaženo stavu, který se označuje termínem plná zaměstnanost.

Předpokladem přirozené míry nezaměstnanosti je, aby se počet lidí opouštějících práci rovnal počtu lidí nalézajících práci:

$$u^* = \frac{\sigma}{\sigma + \varphi}$$

kde u^* přirozená míra nezaměstnanosti

σ míra ztráty práce

φ míra nalézání práce

Z výše uvedeného vzorce lze logicky odvodit, že přirozená míra nezaměstnanosti závisí přímo úměrně na míře ztráty práce a nepřímo úměrně na míře nalézání práce.

Pro trh práce je typická **neinformovanost** v tom smyslu, že lidé nevědí o všech volných pracovních místech a naproti tomu firmy nevědí o všech lidech, kteří si práci hledají.

„Platí, že čím úplnější je informovanost lidí na trzích práce, tím vyšší je míra nalézání práce a tím nižší je proto přirozená míra nezaměstnanosti.“¹²

Dalším faktorem ovlivňujícím přirozenou míru nezaměstnanosti je **výše podpor v nezaměstnanosti**. *„Platí, že čím vyšší jsou podpory v nezaměstnanosti a čím delší je doba jejich poskytování, tím nižší je míra nalézání práce a tím vyšší je tudíž přirozená míra nezaměstnanosti.“¹³* Vysoké podpory v nezaměstnanosti tedy vedou k tomu, že si nezaměstnaní prodlužují dobu hledání práce, aby našli vhodné a dobře placené místo.

Na základě zkušeností z různých zemí s **uzákoněním výrazného omezení možnosti propustit zaměstnance** bylo vypořádáno, že pohyb lidí na těchto ztuhlých trzích práce je omezený a přirozená míra nezaměstnanosti je v konečném důsledku vysoká.¹⁴

Přirozená míra nezaměstnanosti také úzce souvisí s **inflací**. V této souvislosti bývá definována jako míra nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní. Při přirozené míře nezaměstnanosti se inflace ani nezvyšuje díky přebytným poptávkám, ani neklesá díky přebytným nabídkám. Tento stav bývá označován jako NAIRU¹⁵, což v češtině znamená míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci. Lze konstatovat, že jediným zřejmým důvodem, proč nepřipustit velmi nízkou míru nezaměstnanosti, jsou obavy z inflačních důsledků.

1.3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Dle empirických poznatků s sebou nezaměstnanost přináší řadu ekonomických, psychologických, ale i zdravotních důsledků. V převážné většině jsou tyto důsledky negativního charakteru, lze však najít i pozitivní stránky nezaměstnanosti.

Ekonomické důsledky

V důsledku přetrvávající nezaměstnanosti **narůstá schodek státního rozpočtu**. Na straně výdajové je to způsobeno vyplácením podpor v nezaměstnanosti, financováním chodu úřadů práce a zabezpečováním aktivní politiky zaměstnanosti. Na straně

¹² HOLMAN, R. *Ekonomie*. 1999. s. 162

¹³ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 1999. s. 162

¹⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 1999. s. 161-166.

¹⁵ Non-accelerating inflation rate of unemployment

příjmové je to zapříčiněno snížením daní z příjmu, které by nezaměstnaní mohli platit, kdyby pracovali.

Ztráta zaměstnání je zpravidla spjata s poklesem životní úrovně, což může zvyšovat počet trestných činů, jimiž se nezaměstnaní pokoušejí opatřit si finanční prostředky. Nárůst kriminality také vyvolává zvýšené výdaje ze státního rozpočtu, a to především na zajištění policejních služeb, soudnictví, na zabezpečení chodu vězeňských služeb.

Dalším významným ekonomickým dopadem je skutečnost, že dochází ke **ztrátě hrubého domácího produktu ekonomiky**, protože v důsledku nevyužití části pracovních zdrojů země nevyrábí na hranici svých produkčních možností. Korelaci mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu/poklesu hrubého domácího produktu zachycuje Okunův zákon, který lze stručně interpretovat následovně: *„zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2 -3 % oproti potenciálnímu produktu“*.¹⁶

U dlouhodobě nezaměstnaných dochází k **úpadku jejich lidského kapitálu**. Ztrácejí své zkušenosti, znalosti, schopnosti, které získali a udržovali si je prací. Při nástupu do nového zaměstnání obvykle nedokáží podávat pracovní výkony na takové úrovni, na jaké je podávali před propuštěním v předchozím zaměstnání.¹⁷

Psychologické důsledky

Psychologické důsledky nezaměstnanosti se nejčastěji projevují v těchto oblastech:

- psychické zdraví – vyšší úroveň negativních pocitů, nižší úroveň štěstí a životního uspokojení, ztráta sebeúcty, podlomené sebevědomí, pocit nedocnění schopností, pocit životního selhání, nejistota, strach z budoucnosti,
- sociální izolace – omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky,
- změna vnímání času - ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne a po nějaké době dochází ke splynutí všedních dnů a víkendů,
- rodina - nárůst rodinného napětí, například z důvodu obav o ztrátu autority u dospívajících dětí,

¹⁶ JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Makroekonomie*. 2005. s. 112.

¹⁷ JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Makroekonomie*. 2005. s. 112.

- pokles životní úrovně – nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti a omezit svoji spotřebu nejen v relaci k standardu společnosti, ale i absolutně, obava nezaměstnaného z budoucího zvládání životních situací,
- klesající zájem o práci - po opakovaných neúspěších při hledání nového zaměstnání a s prodlužující se dobou nezaměstnanosti, se může objevit klesající zájem o práci.¹⁸

Zdravotní důsledky

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele ve stresu, který útočí na imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Lidé, kteří v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti podlehnu smutku a depresím, často začnou své potíže „řešit“ kouřením, konzumací alkoholu, požíváním léků a drog.

Pozitivní stránka nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může, pokud nepřekročí sociálně, politicky a ekonomicky únosnou míru, sehrávat i určitou pozitivní úlohu. Pokud totiž není zaměstnání úplnou samozřejmostí, pracovníci si ho váží a snaží se prokazovat svou přínosnost (efektivnost) pro zaměstnavatele – příkladem může být větší péče o kvalifikaci, vyšší kvalita odváděné práce, pracovní disciplína apod.¹⁹

1.3.5 Cesty ke snižování nezaměstnanosti

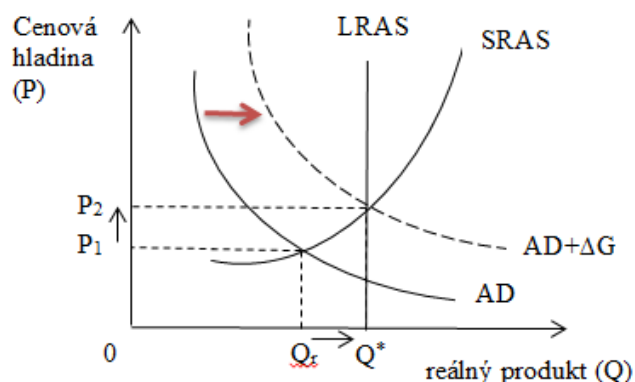
Vysoká míra nezaměstnanosti, jak již bylo uvedeno výše, má řadu negativních důsledků a je nebezpečná pro politickou stabilitu ve společnosti. Vlády se proto snaží, aby byla míra nezaměstnanosti pokud možno co nejnižší. Prostřednictvím své hospodářské politiky toho mohou dosáhnout mnoha způsoby.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1998. s. 73-86.

¹⁹ JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Makroekonomie*. 2005. s. 113-114.

Jednou z cest, jak vláda může snížit důsledky nezaměstnanosti je použití kombinace expanzivní fiskální a monetární politiky.

Expanzivní fiskální (rozpočtová) politika podporuje agregátní poptávku. Jedná se o záměrné zvýšení výdajů ze státního rozpočtu (vládních nákupů), snížení čistých daní, apod. Cílem je vedle zvýšení reálného produktu právě růst zaměstnanosti.



Graf 5 Vliv zvýšení vládních výdajů

Zdroj: Upraveno dle JUREČKA, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Makroekonomie*. 2005. s. 166.

kde	LRAS dlouhodobá agregátní nabídka
	SRAS krátkodobá agregátní nabídka
	AD agregátní poptávka
	G vládní výdaje
	Q^* potenciální produkt
	Q_r reálný produkt

V grafu 5 je znázorněn vliv zvýšení vládních výdajů. Posunem křivky AD doprava dojde ke zvýšení reálného produktu a pravděpodobně i zaměstnanosti. Nepříznivým doprovodným jevem je ovšem zvýšení cenové hladiny. Tyto dopady mají pouze krátkodobý efekt. Z dlouhodobého hlediska má expanzivní fiskální politika vyloženě inflační dopady v podobě růstu cenové hladiny, aniž by došlo k růstu reálného produktu a zaměstnanosti.

Expanzivní monetární (měnovou) politikou je stimulována tvorba peněz, přesněji řečeno dochází ke zvýšení nabídky peněz. Krátkodobým efektem expanzivní měnové politiky je zvýšení úrovně reálného produktu a zaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska dojde k růstu rovnovážné úrovně cen, úroveň reálného produktu a přirozené míry zaměstnanosti se nemění a nemění se ani výše úrokových měr.²⁰

Další možností je realizace **aktivní politiky zaměstnanosti** a využití jejích nástrojů, o kterých níže pojednává kapitola 1.3.8 Aktivní politika zaměstnanosti.

1.3.6 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají **Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce**.

Zprostředkování zaměstnání

Občan se může zajímat o zprostředkování zaměstnání jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Na první pohled by se mohlo zdát, že uchazeč o zaměstnání je totéž jako zájemce o zaměstnání, avšak není tomu tak. Proto je vhodné na tomto místě vysvětlit rozdíl mezi těmito pojmy. „***Za uchazeče o zaměstnání** považována fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů*

²⁰ FINANCE. *Monetární politika – nástroj centrální banky* [online]. ©2013 [cit. 2015-1 -29]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/183999-monetarni-politika-nastroj-centralni-banky/>

o zaměstnání“.²¹ Uchazeči o zaměstnání vznikají při splnění stanovených podmínek nároky na dávky. „**Zájemce o zaměstnání** je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv ÚP na území ČR“.²² Zájemce o zaměstnání má pouze právo na zabezpečení zaměstnání, popř. rekvalifikace, nikoliv na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnost zaměřená na vyhledání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská.

Zaměstnání zprostředkovávají **příslušné územní státní úřady práce**, do jejichž působnosti podle zákona tato činnost patří. Územní orgány práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území republiky. **Jiné právnické osoby nebo fyzické osoby** mohou zprostředkovávat zaměstnání za úhradu, mají-li k této činnosti povolení. V tomto případě může být vybírán od zaměstnavatele nebo občana přiměřený poplatek určený v povolení vyjadřující skutečné náklady související se zprostředkováním zaměstnání.

O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u toho územního orgánu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. Informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech, jakož poradenskou činnost týkající se zaměstnání, může požadovat u kteréhokoliv územního orgánu práce. Za tímto účelem vedou územní orgány práce evidenci volných pracovních míst.

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená pozornost těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, mateřské poslání, nebo z jiných vážných důvodů potřebují (viz. kapitola 1.3.16 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání).

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §24.

²² Tamtéž. §22.

1.3.7 Postavení politiky zaměstnanosti v procesu řešení nesouladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí hospodářské politiky státu. Pomocí makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je to soubor nástrojů, pomocí nichž jsou zaměstnaní, nezaměstnaní a zaměstnavatelé motivováni k jistému chování na trhu práce.²³

Klasifikace programů politiky zaměstnanosti podle OECD²⁴:

Aktivní programy:

- služby zaměstnanosti
- školení (změna vzdělání a rekvalifikace)
 - pro nezaměstnané dospělé a rizikové skupiny
 - pro zaměstnané
- programy zaměřené na:
 - mladé nezaměstnané
 - podporu učňů a různých forem vzdělávání mladých
- subvencovaná zaměstnanost
 - subvence pro zaměstnávání v soukromém sektoru
 - podpora nezaměstnaných, kteří chtějí začít samostatně podnikat
 - přímá tvorba pracovních míst
- programy pro handicapované osoby
 - odborná rehabilitace
 - podpora vytváření práce pro handicapované osoby

Pasivní programy

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň.

²³ Gottvald, J., Šimek, M. *Ekonomika trhu práce II*. 1997. s. 4.

²⁴ Z anglického Non-accelerating inflation rate of unemployment, v překladu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

Jelikož jsou aktivní programy považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní, bude nadále věnována pozornost aktivní politice zaměstnanosti.

1.3.8 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření majících za cíl zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Mezi nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti uskutečňována patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.²⁵

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanost jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §104.

Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhů nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.²⁶

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

1.3.9 Rekvalifikace

Rekvalifikace je chápána jako nástroj, prostřednictvím kterého si uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání rozšiřuje stávající kvalifikaci či získává kvalifikaci novou. Při rozhodování o obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází nejen z dosavadní kvalifikace, ale také ze zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

²⁶ Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Úřad práce uzavře s uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání dohodu o rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka rekvalifikace úřad práce, který mu zároveň může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Dohoda o rekvalifikaci musí být písemná a musí obsahovat tyto náležitosti: identifikační údaje účastníků dohody; náplň rekvalifikace; způsob a doba rekvalifikace; místo jejího konání; podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací; způsob ověření získaných znalostí a dovedností; závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit; závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání; ujednání o vypovězení dohody.²⁷

Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být úplně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže pro zaměstnavatele zajišťuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §109.

Rekvalifikace výše uvedených odstavců se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

1.3.10 Investiční pobídky

Investiční pobídkou se rozumí veřejná podpora zaměstnavatelů za účelem vytváření nových pracovních míst anebo za účelem rekvalifikace či školení zaměstnanců. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Úřad práce za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1.3.11 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou činnosti ve prospěch obcí či ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí a jedná se zejména o údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací a jiné obdobné činnosti. Tyto pracovní příležitosti může vytvořit zaměstnavatel maximálně na dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

1.3.12 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat buď o společensky účelné pracovní místo (dále jen SÚPM), které zaměstnavatel nově zřizuje, a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání anebo o SÚPM vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

1.3.13 Překlenovací příspěvek

Osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení SÚPM, může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek za účelem podpory uchazečů o zaměstnání v začátcích jejich podnikání.

1.3.14 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž krajská pobočka ÚP věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (viz. kapitola 1.3.16).

1.3.15 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli v případě, že přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

1.3.16 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Zkušenosti z téměř všech vyspělých průmyslových zemí ukazují, že na trzích práce existují určité skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce. Těmto skupinám se pak věnuje tzv. zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. V dřívější úpravě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byly specifikovány skupiny fyzických osob, kterých se zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání týká. V dnešním znění jsou rizikové skupiny nezaměstnaných definovány obecně: *Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*²⁸

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §33.

Z výše uvedeného vyplývá, že uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou faktorů. Buchtová klasifikuje rizikové skupiny nezaměstnaných následovně:

Mladší věkové skupiny do třiceti let

Jedná se absolventy středních a vysokých škol, kteří jsou „handicapováni“ tím, že nemají praktické zkušenosti, chybí jim pracovní kontakty, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce. V řadě případů, po delší době strávené bez práce, je pak tyto okolnosti dovedou k tomu, že jsou ochotni vzít jakoukoli pracovní příležitost, což může mít dlouhodobé následky.

Starší lidé

U starších lidí se při ztrátě zaměstnání více projevuje rezignace na společenskou aktivitu a pocit nenaplnění života. Může narůstat napětí mezi naplněným a nenaplněným časem, napětí mezi pocitem rychle plynoucího času a potřebou pro jeho naplnění.

Ženy

Z důvodu obtížného skloubení pracovních a mateřských povinností se mezi rizikové skupiny nezaměstnaných řadí také ženy. Menší ochota zaměstnavatelů zaměstnávat ženy pramení ve většině případů z obav z vysoké absence u matek s malými dětmi, navíc se u žen předpokládá, právě kvůli rodině, menší územní mobilita než u mužů.

Zdravotně postižení lidé

Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají zdravotně postižení lidé na trhu práce velmi nepříznivé postavení. Na úřadech práce jsou evidováni několikanásobně delší dobu než lidé zdraví.

Lidé bez kvalifikace

Jedná se o poměrně velkou skupinu nezaměstnaných vyznačujících se určitou pasivitou a apatií. Patří sem lidé s malým zájmem o zaměstnání, lidé s nevhodnými předpoklady pro vzdělávání či lidé s deviantským chováním.

Romské etnikum

S ohledem na stále se zvyšující nároky na kvalifikaci, rozsah a kvalitu sociálních dovedností, získávají stále obtížněji zaměstnání také Romové. Řada z nich totiž absolvuje pouze základní vzdělávání a nezískávají další kvalifikaci.²⁹

²⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. 2013. s. 82-91.

2 Analýza současného stavu

V úvodu této kapitoly je stručně popsán vývoj a stav nezaměstnanosti v České republice, detailněji je pak zaměřena na analýzu vývoje a stavu nezaměstnanosti v okrese Blansko, přičemž na nezaměstnanost je zde nahlíženo z různých hledisek. Vývoj je sledován za roky 2007 až 2014, pouze v subkapitole 2.3 Aktivní politika zaměstnanosti je, z důvodu dostupnosti dat, sledován vývoj v letech 2009 až 2014. Všechna data jsou vždy uvedena ve stavu k 31. 12. příslušného roku. Součástí kapitoly je také zanalyzování výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

2.1 Nezaměstnanost v České republice

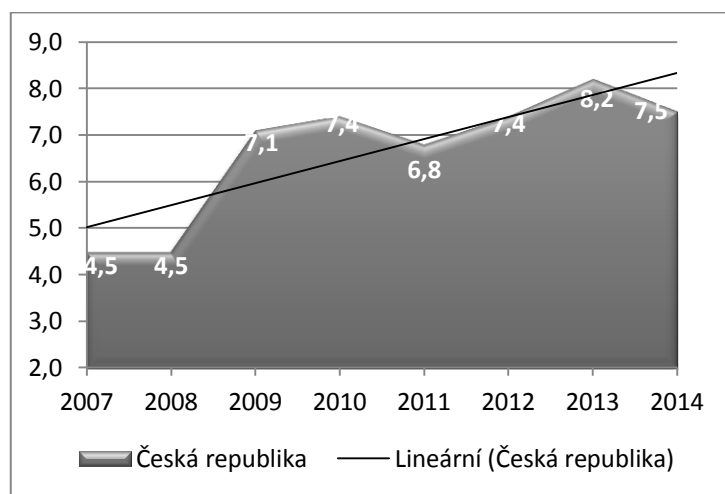
Dříve než přejdu ke konkrétním statistickým údajům, chci upozornit na změnu metodiky týkající se ukazatele registrované nezaměstnanosti. Do prosince 2012 zveřejňovalo MPSV nezaměstnanost pod pojmem **Míra registrované nezaměstnanosti**, počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**. Ten vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let na obyvatelstvu ve stejném věku, přičemž dosažitelnými uchazeči o zaměstnání se rozumí uchazeči o zaměstnání ve věku 15-64, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. *Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.*³⁰

³⁰ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. ©2013 [cit. 2015-3 -7]. Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?stat=2000000000110&obdobi=L&rok=2014&uzemi=0&send=sen d&piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xslselect=ob

Původní Míra registrované nezaměstnanosti poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Kvůli odlišné definici je tudíž nový ukazatel Podílu nezaměstnaných osob nesrovnatelný s původním ukazatelem. Na webových stránkách MPSV lze do roku 2012 dohledat jak míru nezaměstnanosti podle starého výpočtu, tak také dle výpočtu nového. Níže uvádím ve všech sledovaných letech údaje dle nového výpočtu.

2.1.1 Podíl nezaměstnaných osob

Graf níže znázorňuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v letech 2007 až 2014. Můžeme v něm pozorovat prudký nárůst nezaměstnanosti v roce 2009, kdy bylo naměřeno 7,1 %, ve srovnání s předchozím rokem činil meziroční nárůst 2,6 %. Zaměstnanost byla v tomto roce významně a nepříznivě ovlivněna světovou hospodářskou krizí. Tak vysoký nárůst resp. pokles již ve sledovaných letech nenastal. Nejvyšší nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2013, kdy činila 8,2 %. V roce 2014 sice klesla na 7,5 %, avšak stále se jedná o druhou nejvyšší naměřenou hodnotu.

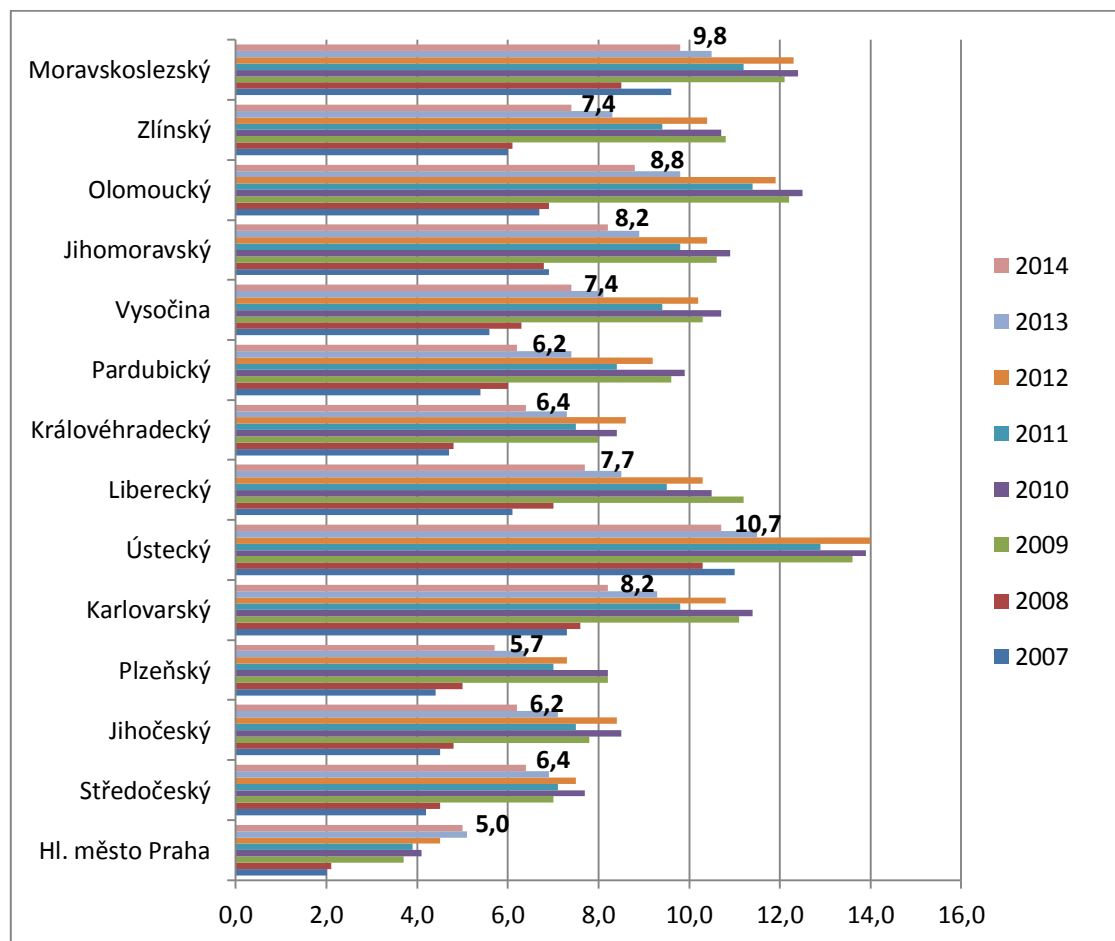


Graf 6: Podíl nezaměstnaných osob v ČR [%]

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

2.1.2 Nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR je zaznamenán v grafu 7. Již na první pohled lze konstatovat, že mezikrajové rozdíly v podílu nezaměstnaných osob jsou značné. Nejvyšší nezaměstnanost dlouhodobě vykazují kraj Ústecký, Moravskoslezský, Olomoucký a Karlovarský. Mezi kraje vykazující stabilně nejnižší nezaměstnanost patří Hlavní město Praha, Středočeský, Jihočeský, Plzeňský a Královéhradecký kraj. Krizový rok 2009 se podílem nezaměstnaných osob projevil ve všech krajích ČR. K 31. 12. 2014 bylo v Jihomoravském kraji, na jehož území se nachází okres Blansko, dosaženo nezaměstnanosti 8,2 %. Tato hodnota staví Jihomoravský kraj (spolu s Karlovarským krajem) na 4. místo s nejvyšší nezaměstnaností v krajích ČR. Vyšší nezaměstnanost byla naměřena pouze v kraji Ústeckém (10,7 %), v Moravskoslezském (9,8 %) a v kraji Olomouckém (8,8 %).



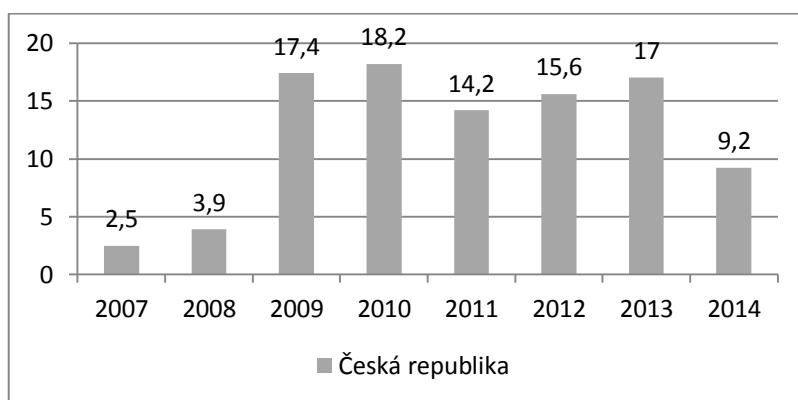
Graf 7 Nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR [%]

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

2.1.3 Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo

Jedním z důležitých ukazatelů, podle kterého se hodnotí situace na trhu práce je počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (dále jen „VPM“). Tento ukazatel indikuje, jakou šanci mají uchazeči o zaměstnání, že naleznou práci.

Ve vývoji počtu uchazečů o zaměstnání na 1 VPM byl, stejně jako u vývoje podílu nezaměstnaných osob v ČR, zaznamenán významný nárůst v roce 2009, kdy na 1 VPM připadlo 17,4 uchazečů. O rok později se jejich počet ještě navýšil na 18,2, což byla ve sledovaném období nevyšší hodnota. Výrazný pokles tohoto ukazatele se v ČR projevil v roce 2014, kdy připadalo na 1 VPM 9,2 uchazečů. Oproti předchozímu roku se počet UoZ na 1 VPM snížil o 7,8.



Graf 8: Počet UoZ na VPM v ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Na poklesu počtu uchazečů na 1 VPM v roce 2014 se podílelo jednak snížení počtu uchazečů o zaměstnání, které bylo navíc doplněno o tvorbu nových pracovních míst. Počet pracovních příležitostí, které mohl ÚP ČR prostřednictvím svých krajských poboček a kontaktních pracovišť svým klientům nabídnout, stoupl na 58 739 míst oproti počtu 35 178 z roku 2013, což znamená **vytvoření 23 561 nových pracovních příležitostí**. Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR **klesl meziročně o 54 919 osob**, z počtu 596 833 z roku 2013 na 541 915 roku 2014.

2.1.4 Souhrnné informace o stavu nezaměstnanosti v ČR k 31. 12. 2014

Z celkového počtu **541 914 uchazečů o zaměstnání**, které ÚP ČR evidoval k 31. 12. 2014, tvořilo **49,6 % žen**, což v absolutním vyjádření znamená 268 942 uchazeček o zaměstnání. Nezaměstnanost mužů byla tedy vyšší než nezaměstnanost žen. V evidenci bylo 61 146 **osob se zdravotním postižením**, což představovalo **11,3 %** z celkového počtu nezaměstnaných. Celkem bylo evidováno 27 504 **absolventů a mladistvých**, tudíž se na celkové nezaměstnanosti podíleli **5,1 %**. Meziročně jejich počet poklesl o 12 042 osob.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) bylo v roce 2014 podpořeno celkem 61 917 uchazečů o zaměstnání. Dále uvádím pouze počty podpořených uchazečů v rámci nejvíce využívaných nástrojů APZ. Na **veřejně prospěšné práce** (dále jen VPP) bylo umístěno celkem 14 164 uchazečů, na **Společensky účelná pracovní místa** vyhrazená i nově zřízená u zaměstnavatele bylo umístěno celkem 19 775 uchazečů a celkem 3 054 uchazečů bylo podpořeno SÚPM zřízeným za účelem vykonávání samostatně výdělečné činnosti. V rámci **Chráněných pracovních míst** (dále jen CHPM) bylo podpořeno celkem 1 902 osob se zdravotním postižením (vč. osob vykonávajících samostatně výdělečnou činnost). Pomocí příspěvku na provoz CHPM a CHPM-SVČ bylo podpořeno 130 uchazečů. **Rekvalifikačních kurzů** se účastnilo celkem 11 395 uchazečů. Do regionálního individuálního projektu **Odborná praxe pro mladé do 30 let** bylo zapojeno 6 230 uchazečů.³¹

2.2 Nezaměstnanost v okrese Blansko

Tato kapitola je věnována analýze nezaměstnanosti v okrese Blansko. Jednotlivými subkapitolami se prolíná komparace údajů z okresu Blansko s údaji za Českou republiku, popř. s údaji z ostatních okresů Jihomoravského kraje.

³¹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. ©2015 [cit. 2015-4-7]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

2.2.1 Charakteristika okresu Blansko

Okres Blansko se nachází v severní části Jihomoravského kraje a sousedí s pěti dalšími okresy. Na jihu je to okres Brno-venkov, na jihovýchodě okres Vyškov, na východě sousedí s okresem Prostějov z Olomouckého kraje, na severu hraničí s okresem Svitavy z Pardubického kraje a na západě pak s okresem Žďár nad Sázavou.

Administrativně pod okres Blansko spadá 116 obcí, přičemž statut města má 8 obcí – jsou to obce Adamov, Blansko, Boskovice, Kunštát, Letovice, Olešnice, Rájec-Jestřebí, Velké Opatovice, statut městyse má 9 obcí – Černá Hora, Doubravice nad Svitavou, Jedovnice, Knínice u Boskovic, Křtiny, Lysice, Ostrov u Macochy, Sloup a Svitávka. Na území okresu Blansko působí dvě obce s rozšířenou působností³² (ORP) – Blansko a Boskovice. Správní obvod Blansko má rozlohu 351 km² a patří sem 43 obcí, správní obvod Boskovice je svou rozlohu 511 km² větší a spadá sem 73 obcí. V rámci ORP Blansko působí 2 pověřené obecní úřady³³ (POU) – Adamov a Blansko, v ORP Boskovice působí 3 POU – Letovice, Velké Opatovice a Boskovice.



Obr. 1 Geografická poloha okresu Blansko

Zdroj: Upraveno dle Moravská zemská knihovna, 2014

Rozloha okresu Blansko 862 km² činí 11,9 % z celkové plochy kraje. Z 51,1 % jej tvoří zemědělská půda (z toho 72,1 % zabírá orná půda a 20,7 % trvale zatravněné

³² Pro obce s rozšířenou působností se též používá termín obce 3. stupně.

³³ Pro obce s pověřeným obecním úřadem se též používá termín obce 2. stupně.

porosty). Lesy pokrývají 48,0 % plochy okresu, a řadí ho tak na první místo v zalesněných plochách kraje. Také v rámci republiky patří k nejčistším okresům. Ke zdravému ovzduší napomáhá i plynofikace okresu (téměř 78 % trvale obydlených bytů vybaveno plynem³⁴).

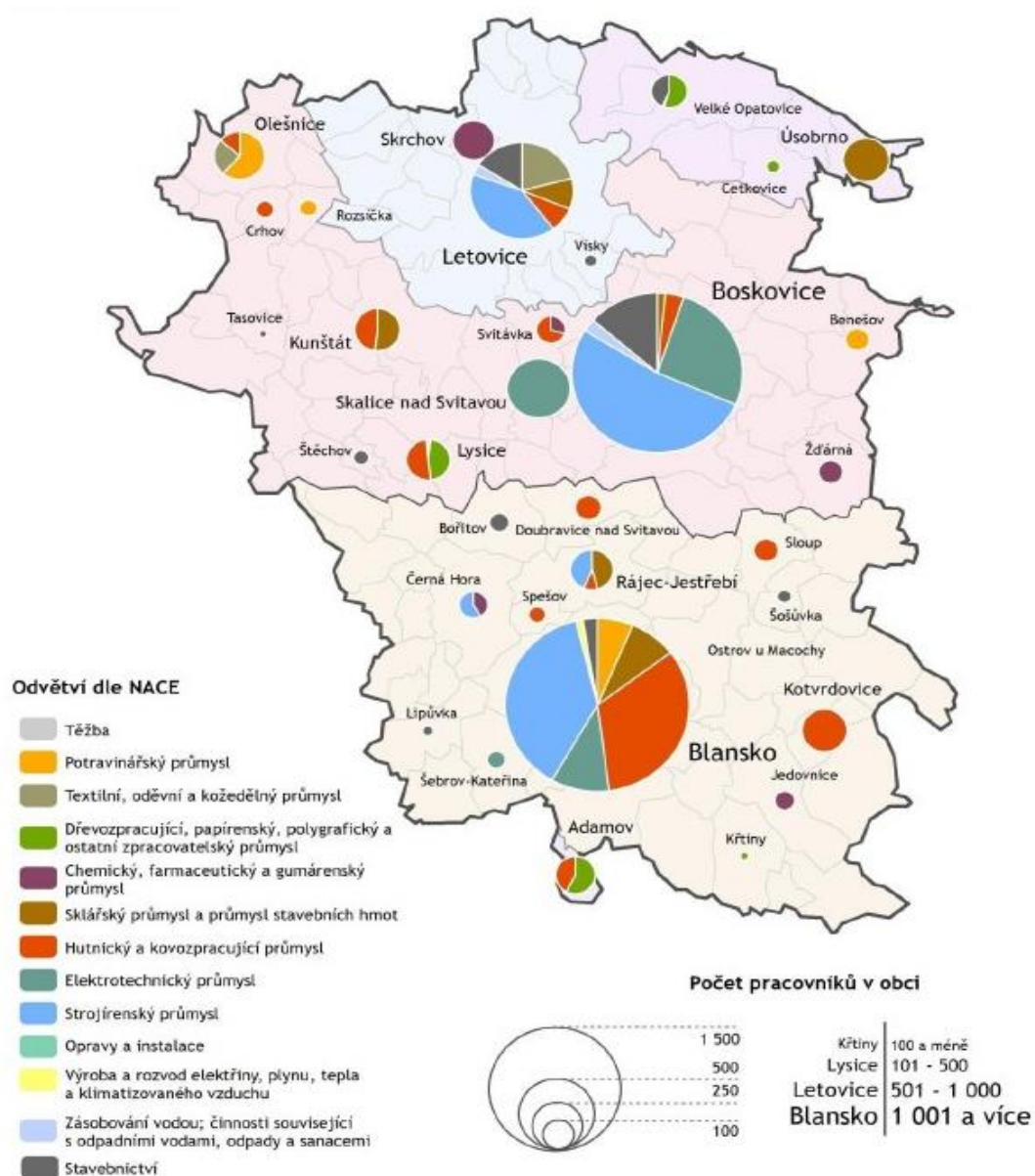
Dle posledních dostupných údajů³⁵ má okres Blansko 107 746 obyvatel (50,8 % tvoří ženy, 49,2 % muži). Meziroční nárůst obyvatel činí 0,4 %, což v absolutních číslech představuje 392 obyvatel. Narodilo se zde 1 185 a zemřelo 1 049, přistěhovalo 1 341 a vystěhovalo 1 085 obyvatel. Hustota obyvatel na 1 km² činí 125 osob. Ve srovnání s ostatními okresy Jihomoravského kraje je počet obyvatel v okrese Blansko druhý nejnižší, menší počet obyvatel pak má už pouze okres Vyškov. Na celkovém počtu obyvatel Jihomoravského kraje se okres Blansko podílí z 9,2 %. Průměrný věk obyvatel činí 41,5 let, přičemž vyšší je průměrný věk žen, ty se dožívají v průměru 42,9 let, muži pak 40,1 let.

Hospodářství mělo v okrese Blansko vždy průmyslově-zemědělský charakter. Dle údajů ze Sčítání lidu, domů a bytů 2011 pracovalo v průmyslu 43,8 % zaměstnaných obyvatel, ve stavebnictví 6,9 % a v zemědělství 3,5 % zaměstnaných osob. V rámci průmyslových odvětví zaujímá prioritní postavení **strojírenství**, které má v okrese dlouhou tradici, významné je také **hutnictví a elektrotechnické průmyslové odvětví** (viz. Obr. 2).

³⁴ Dle posledního Sčítání lidu, domů, bytů v roce 2011.

³⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Malý lexikon obcí České republiky 2014*. ©2014 [cit. 2015-2 -23].

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/maly-lexikon-obci-ceske-republiky-2014-n-gdc2kaznu1>



Obr. 2 Struktura zaměstnanosti dle průmyslových odvětví

Zdroj: Převzato z ³⁶

Mezi podniky, které zaměstnávají více jak 500 osob, patří v okrese Blansko Minerva Boskovice, a.s. a Nemocnice Boskovice, s.r.o. Další významné zaměstnavatele vč. odvětví, ve kterém daná organizace působí, uvádím v Tab. 1.

³⁶ JIHMORAVSKÝ KRAJ. *Informativní zpráva o situaci v okrese Blansko* [online]. ©2013 [cit. 2015-2-28]. Dostupné z : <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=216663&TypeID=7>

zaměstnavatel	velikostní skupina	počet zaměstnanců	obec	odvětví
Minerva Boskovice, a.s.	500-999	670	Boskovice	výroba strojů a zařízení
Nemocnice Boskovice, s.r.o.	500-999	539	Boskovice	zdravotní péče
Nemocnice Blansko	200-499	464	Blansko	zdravotní péče
ČKD Blansko Holding, a.s.	200-499	461	Blansko	výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů
DSB EURO s.r.o.	200-499	421	Blansko	výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárnictví
Novibra Boskovice s.r.o.	200-499	398	Boskovice	výroba strojů a zařízení
JEDNOTA, spotřební družstvo v Boskovicích	200-499	385	Boskovice	maloobchod, kromě motorových vozidel
LETOVICKÉ STROJÍRNY	200-499	310	Letovice	výroba strojů a zařízení
BAUMÜLLER BRNO, s.r.o.	200-499	272	Skalice nad Svitavou	výroba elektrických zařízení
ITAB Shop Concept CZ, a.s.	200-499	254	Boskovice	výroba kovových konstrukcí a kovodělných

Tab. 1 Největší zaměstnavatelé v okrese Blansko

Zdroj: vlastní zpracování na základě³⁷

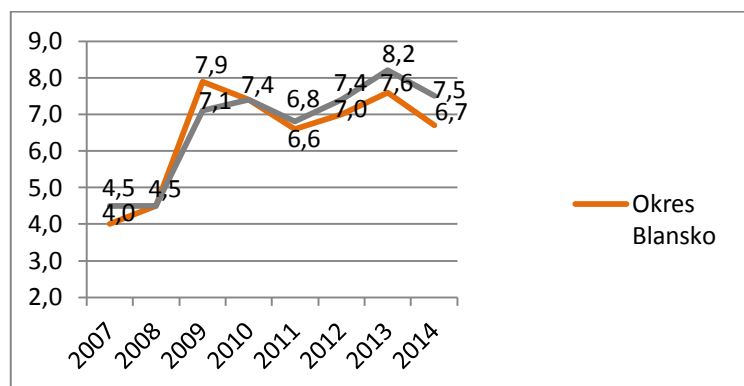
Výhodou okresu Blansko je fakt, že napříč územím vede železniční trať ve směru Brno – Česká Třebová. Další důležitou dopravní trasou je dopravní komunikace I. třídy vedoucí z Brna směrem na Svitavy a Hradec Králové.

2.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

V grafu 9 vidíme vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 až 2014 za okres Blansko a za Českou republiku a je zde patrné, že se v posledních letech v okrese Blansko drží podíl nezaměstnaných osob pod celorepublikovým průměrem. Pouze v roce 2009 byla

³⁷ JIHMORAVSKÝ KRAJ. *Informativní zpráva o situaci v okrese Blansko* [online]. ©2013 [cit. 2015-2-28]. Dostupné z : <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=216663&TypeID=7>

nezaměstnanost v tomto okrese vyšší než republiková, a to o 0,8 %, v roce 2008 byla shodná.



Graf 9 Podíl nezaměstnaných osob [%]

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Rapidní nárůst nezaměstnanosti zaznamenaný v okrese Blansko v roce 2009, kdy meziroční nárůst činil neskutečných 3,4 %, byl zapříčiněn tím, že zdejší strojírenské a elektrotechnické firmy měly kvůli hospodářské krizi málo zakázek a začaly propouštět anebo omezovaly výrobu. Například z Minervy Boskovice odešlo cca 150 lidí, z Metry Blansko asi 100 lidí a Adast Adamov byl v té době v likvidaci, přičemž před tím zaměstnával na šest set lidí.

K 31. 12. 2014 dosáhla míra nezaměstnanosti v okrese Blansko 6,7 % a je potěšující, že oproti roku 2013 klesla o 0,9 %. Empiricky je prokázáno, že nezaměstnanost ze sezonních důvodů na začátku nového roku vždy roste a leden nebyl výjimkou. Podíl nezaměstnaných osob se v lednu 2015 v okrese Blansko zvýšil na 6,8 % z prosincových 6,7 %. Na začátku roku 2014 přitom podíl nezaměstnaných osob činil 8,0 %. Meziročně se tedy jedná o velmi významnou pozitivní změnu na trhu práce.

Když vezmeme v potaz, že v České republice je celkem 77 okresů, zaujímá okres Blansko v nezaměstnanosti aktuálně 49. místo, přičemž nejvyšší nezaměstnanost (tedy 1. místo) zaznamenává okres Bruntál v Moravskoslezském kraji, naopak nejnižší nezaměstnanost je v okrese Praha-východ (grafický přehled nezaměstnanosti v jednotlivých okresech ČR je připojen v příloze č. 1).

V rámci Jihomoravského kraje má okres Blansko třetí nejnižší míru nezaměstnanosti v kraji, nižší má pouze okres Vyškov a okres Brno-venkov.

2.2.3 Volná pracovní místa

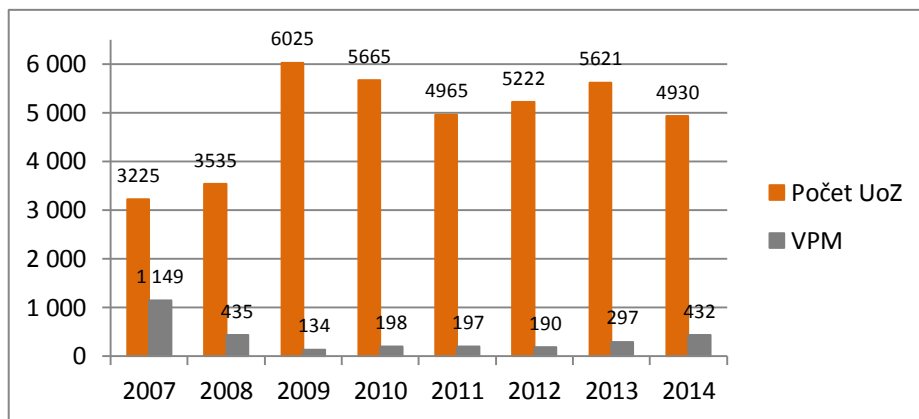
Ve sledovaných letech má okres Blansko vždy větší počet uchazečů na 1 VPM než je republikový průměr. Lze pozorovat, že ve sledovaném období počet uchazečů na 1 VPM v okrese Blansko koresponduje s mírou nezaměstnanosti v tomto okrese. Právě v roce 2009, kdy dosáhla míra nezaměstnanosti svého maxima, pozorujeme nejvyšší počet uchazečů na 1 VPM. Také pokles míry nezaměstnanosti je v posledních dvou letech doprovázen snižováním počtu uchazečů na 1 VPM. K 31. 12. 2014 připadá na 1 VPM 11,4 uchazečů. Od dob hospodářské krize³⁸ se sice jedná o významný pozitivní vývoj, pohlédneme-li však na údaje před hospodářskou krizí, lze konstatovat, že je stále co dohánět.

Počet uchazečů na 1 VPM	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Okres Blansko	2,8	8,1	45,0	28,6	25,2	27,5	18,9	11,4
Česká republika	2,5	3,9	17,4	18,2	14,2	15,6	17,0	9,2

Tab. 2 Počet uchazečů na 1 VPM

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

V grafu 10 je zobrazen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 2007 až 2014.



Graf 10 Počty UoZ a VPM

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

³⁸ Myšlena ekonomická krize v letech 2008 a 2009, která zasáhla Evropskou unii a v roce 2009 způsobila ve všech členských zemích EU s výjimkou Polska hospodářský propad.

Z grafu lze vyčíst, že se na poklesu počtu uchazečů na 1 VPM v roce 2014 podílelo jednak snížení počtu uchazečů o zaměstnání, které bylo navíc doplněno o tvorbu nových pracovních míst. Počet pracovních příležitostí, které mohl ÚP Blansko koncem roku 2014 svým klientům nabídnout, stoupl na 432 míst oproti počtu 297 z roku 2013, což znamená **vytvoření 135 nových pracovních příležitostí. Počet uchazečů o zaměstnání** evidovaných na ÚP v okrese Blansko **klesl meziročně o 691 osob**, z počtu 5 621 z roku 2013 na 4 930 roku 2014.

V současné době evidují Úřady práce v okrese Blansko celkem 4 930 uchazečů o zaměstnání. Na republikovém počtu 541 914 se okres Blansko podílí 0,9 %, na krajském počtu 66 203 pak 7,5 %.

2.2.4 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Z hlediska dosaženého vzdělání tvoří nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání osoby vyučené. U této skupiny nezaměstnaných nastala významná meziroční změna, kdy došlo k poklesu jejich počtu o 2,4 %. Předchozí meziroční změna činila -0,6 % a jedná se tedy o pokračující trend. Tyto údaje signalizují stále větší uplatnění vyučených osob na trhu práce. Stálým problémem je umisťování uchazečů se základním vzděláním. Jejich meziroční přírůstek činí 1,3 %. Mírně vzrostlo zastoupení uchazečů o zaměstnání s maturitou, s vyšším odborným vzděláním a s vysokoškolským vzděláním.

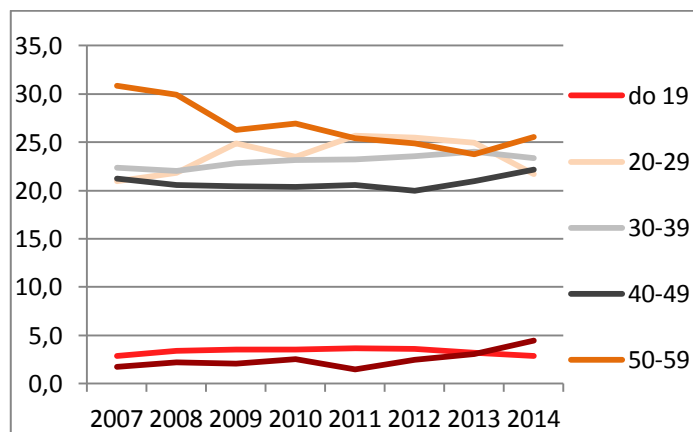
Uchazeči o zaměstnání	2014		2013		Meziroční změna
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	
Bez vzdělání	0	-	3	-	-
Základní vzdělání	941	19,1 %	998	17,8 %	+ 1,3 %
Střední vzdělání (bez maturity a výučního listu)	28	0,6 %	26	0,5 %	+ 0,1 %
Střední vzdělání s výučním listem	2 188	44,4 %	2629	46,8	-2,4 %
Střední vzdělání s maturitní zkouškou	1 366	27,7 %	1528	27,2 %	+ 0,5 %
z toho: Gymnázium	148	3,0	147	2,6 %	+ 0,4 %
Vyšší odborné vzdělání	82	1,7 %	85	1,5 %	+ 0,2 %
Vysokoškolské vzdělání	325	6,6 %	352	6,3 %	+ 0,3 %
CELKEM	4 930	100,0 %	5 621	100,0 %	

Tab. 3 Vzdělanostní struktura UoZ

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

2.2.5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Z hlediska věkového složení uchazečů o zaměstnání dochází v současnosti k růstu podílu nezaměstnaných ve věkových skupinách 40-49 let, 50-59 let, 60 a více let. Ve věkové skupině 50-59 let je tento nárůst zaznamenán od roku 2013, přičemž do té doby počet těchto nezaměstnaných v podstatě klesal. Jejich meziroční přírůstek v roce 2014 činí 1,7 %. Podíl nezaměstnaných v kategorii 40-49 let roste od roku 2012, kdy jich bylo 20,0 %, přičemž v roce 2014 už jich bylo 22,2 %. Celkový přírůstek je tedy v této kategorii 2,2 %. Poměrně výrazný skok lze pozorovat od roku 2011 ve věkové skupině 60 a více let, kde se počet uchazečů od roku 2011 do roku 2014 zvýšil o 4,4 %. Lze tedy konstatovat, že současným problémem je zvyšující se počet nezaměstnaných osob ve starším věku (konkrétně osob od 40 let a výše).



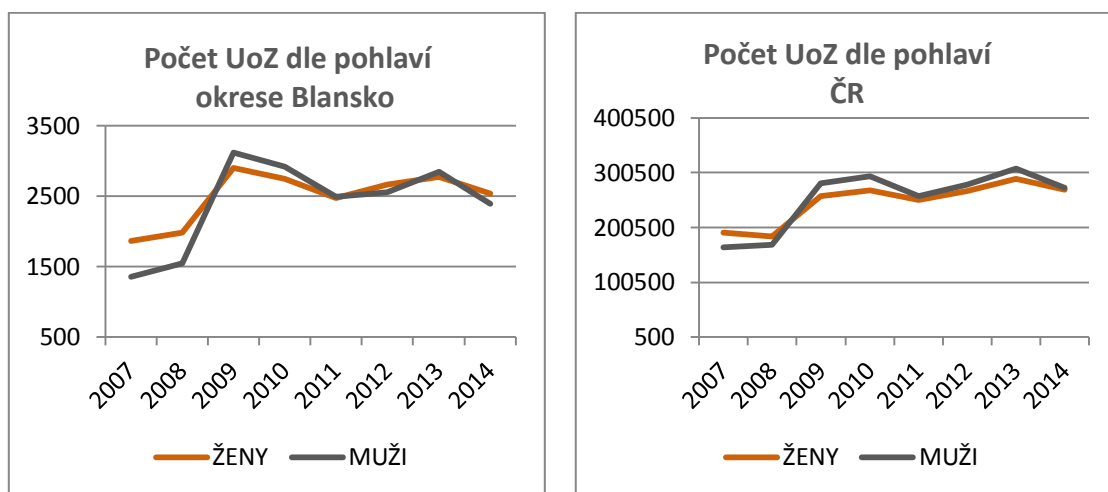
Graf 11 Podíl věkových skupin UoZ [%]

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

2.2.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví

V grafu níže je zachycen vývoj počtu UoZ dle pohlaví a je z něj patrné, že v letech 2007 a 2008 výrazněji převládala nezaměstnanost žen. V roce 2007 bylo v okrese Blansko nezaměstnaných o 513 žen více než mužů, v roce 2008 jich bylo o 437 více. Při pohledu na vývoj v dalších letech se dá konstatovat, že od roku 2009 nejsou v okrese Blansko výrazné výkyvy v nezaměstnanosti u mužů a žen. Dokonce v letech 2011 a 2013 byla nezaměstnanost u mužů a žen téměř stejná, rozdíl je pouze

nepatrný. Počet UoZ dle pohlaví v České republice vykazuje obdobný vývoj. V posledních letech již tedy neplatí, že by uplatnitelnost žen na trhu práce byla horší než uplatnitelnost mužů.



Graf 12 Počet UoZ dle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Pro úplnost a přehlednost přikládám také tabulku s absolutními počty nezaměstnaných žen a mužů ve sledovaném období.

Blansko	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ŽENY	1869	1986	2906	2744	2473	2668	2772	2537
MUŽI	1356	1549	3119	2921	2492	2554	2849	2393
CELKEM	3225	3535	6025	5665	4965	5222	5621	4930

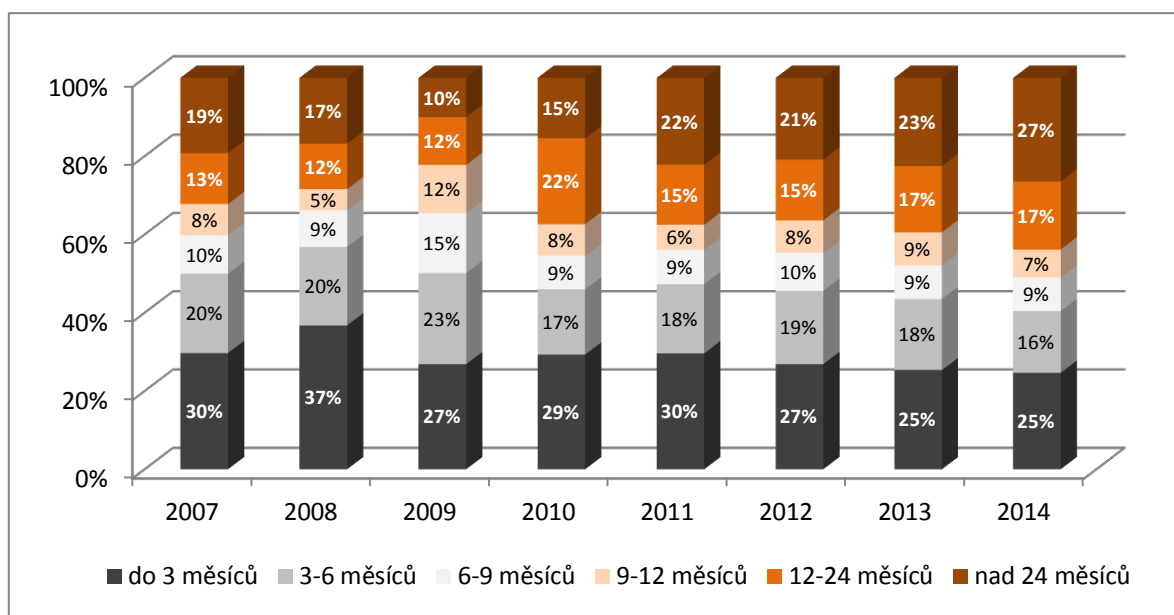
Tab. 4 Struktura UoZ dle pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

2.2.7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti je dalším důležitým faktorem pro hodnocení trhu práce. Zatímco krátkodobá nezaměstnanost není pro ekonomiku společnosti a pro společnost jako takovou až tak velkým problémem, ta dlouhodobá se považuje za vážný problém s širokými ekonomickými, psychologickými a sociálními dopady. Dle ILO jsou za dlouhodobě nezaměstnané považovány osoby nezaměstnané delší než 1 rok.

V grafu 13 je znázorněn vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 až 2014 dle délky nezaměstnanosti.



Graf 13 Struktura UoZ dle délky nezaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Z grafu můžeme pozorovat, že v posledních letech narůstá v okrese Blansko podíl osob nezaměstnaných déle jak 24 měsíců a také osob nepracujících 12 až 24 měsíců. Naopak se postupně snižuje podíl osob nezaměstnaných do 3 měsíců.

Průměrná délka evidence k 31. 12. 2014 činí 625 dní, což je nejdelší průměrná délka evidence za sledovaná období. Průměrná délka evidence v okrese Blansko se téměř shoduje s průměrnou délkou evidence v ČR, která činí k tomuto datu 639 dní. V posledních letech průměrná délka evidence každým rokem narůstá, a to jak v okrese Blansko, tak v celé republice.

2.2.8 Struktura uchazečů o zaměstnání podle zaměstnání

Při zpracování statistik týkajících se struktury uchazečů o zaměstnání podle zaměstnání používá MPSV klasifikaci CZ-ISCO³⁹. Tato kategorizace používá celkem 10 hlavních tříd, jejichž náplň je popsána v Tab. 5.

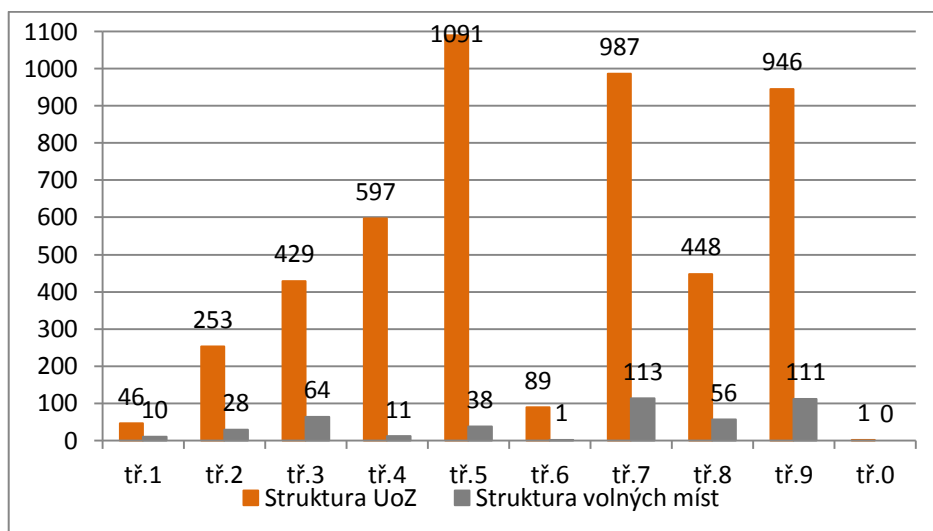
³⁹ CZ-ISCO je statistický číselník klasifikace zaměstnání. Vychází z metodických principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Tato klasifikace je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností.

Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO	
Třída 1	Zákonodárci a řídící pracovníci
Třída 2	Specialisté
Třída 3	Techničtí a odborní pracovníci
Třída 4	Úředníci
Třída 5	Pracovníci ve službách a prodeji
Třída 6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
Třída 7	Řemeslníci a opraváři
Třída 8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
Třída 9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
Třída 0	Zaměstnanci v ozbrojených silách

Tab. 5 Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO

Zdroj: vlastní zpracování na základě Metodické příručky ČSÚ⁴⁰

Graf 14 zachycuje strukturu UoZ a strukturu volných míst dle CZ-ISCO k 31. 12. 2014 v okrese Blansko. Zatímco nejpočetnější skupinu nezaměstnaných tvoří pracovníci ve službách a prodeji, nejvíce volných míst je nabízeno řemeslníkům a opravářům. I řemeslníků a opravářů je však na ÚP v okrese Blansko evidován značný počet a volná pracovní místa jsou pro jejich pokrytí nepostačující. Ostatně z grafu je patrné, že ani v jedné ze tříd neodpovídá počet VPM počtu uchazečů.



Graf 14 Struktura UoZ a volných míst dle zaměstnání (CZ-ISCO) [k 31. 12. 2014]

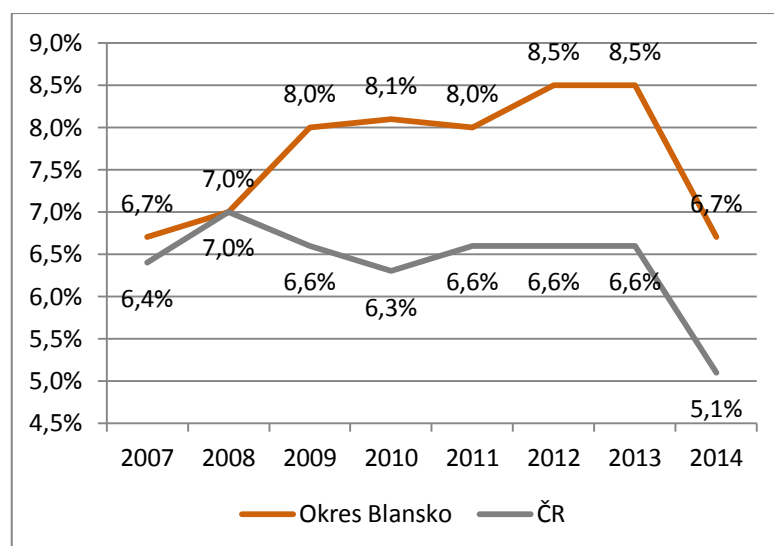
Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

⁴⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. ©2014 [cit. 2015-7 -3]. Dostupné z : http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28cz_isco%29.

Ve sledovaných letech 2007 až 2014 jsou stále největšími skupinami nezaměstnaných pracovníci ve službách a prodeji, řemeslníci a opraváři, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Ve srovnání dat k 31. 12. 2013 s údaji k 31. 12. 2014 byl nejvyšší meziroční pokles UoZ (o 235) ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři a ve třídě 7 - řemeslníci a opraváři (o 120).

2.2.9 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých

V této subkapitole se budu věnovat nezaměstnanosti absolventů a mladistvých. V grafu níže je zobrazen vývoj podílu absolventů a mladistvých na celkovém počtu nezaměstnaných osob v okrese Blansko. Pro komparaci je v témže grafu znázorněn podíl absolventů a mladistvých na celkovém počtu nezaměstnaných v České republice. V okrese Blansko tento podíl od roku 2007 stále stoupal (vyjímaje roku 2011, kde byl zaznamenán nepatrný pokles o 0,1 %) až do roku 2013, kdy činil 8,5 %. Výrazný pokles pak nastal v roce 2014, kdy činil 6,7 % a dostal se tak na úroveň z roku 2007. Tato skupina nezaměstnaných vykazuje v okrese Blansko nadprůměrnou míru nezaměstnanosti oproti průměru ČR. V ČR bylo dosaženo nejvyšší hodnoty 7,0 % v roce 2008, nejmenší pak v roce 2014, a to 5,1 %. I v rámci ČR byl zaznamenán rapidní pokles nezaměstnaných absolventů a mladistvých v roce 2014.



Graf 15 Podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých na celkovém počtu UoZ

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Významný pokles v počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých jak v České republice, tak v okrese Blansko, byl v roce 2014 z velké části způsoben projektem financovaným z ESF s názvem Odborné praxe pro mladé do 30 let. Projekt započal v okrese Blansko v roce 2013, kdy bylo zafinancováno 13 uchazečů o zaměstnání částkou 14,6 tis. Kč (projekt byl vyhlášen až v polovině července 2013). V roce 2014 již byla zafinancována praxe celkem 48 mladých do 30 let částkou 5,2 mil. Kč. Hlavním cílem projektu je, jak již název napovídá, začlenění mladých lidí do 30 let na trh práce, dalšími cíli je poskytnout jim prostřednictvím praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese, poskytnout jim prostřednictvím praxe dlouhodobé zaměstnání (i po ukončení mzdového příspěvku), předcházet opakované evidenci, snížit průměrnou dobu evidence této skupiny nezaměstnaných na úřadu práce, aktivizovat a motivovat klienty k hledání a udržení si zaměstnání, zmapovat výsledky odborných praxí po jejich ukončení a přijmout následná opatření.⁴¹

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Blansko

Jak jsem již uváděla v teoretické části této diplomové práce, nástrojů a opatření, jimiž lze aktivní politiku zaměstnanosti uskutečňovat, je hned několik. V této kapitole se však budu analyticky podrobněji věnovat pouze těm nejzásadnějším, a to veřejně prospěšným pracím, společensky účelným místům, rekvalifikacím, opatřením na zaměstnanost osob se zdravotním postižením a opatřením na zaměstnanost mladých do 30 let.

V rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti se ÚP Blansko řídí nejen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb., ale také strategií realizace aktivní politiky zaměstnanosti, kterou každoročně vydává Jihomoravská pobočka ÚP ČR. Cílem tohoto strategického dokumentu je nastavení pravidel, podle kterých se budou posuzovat jednotlivé žádosti o poskytnutí konkrétních příspěvků na APZ.

⁴¹EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji* [online]. ©2013 [cit. 2015-4 -2]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihomoravskem-kraji>

2.3.1 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

V České republice žije zhruba milion osob se zdravotním postižením. U mnoha zaměstnavatelů přetrvává názor, že tito lidé nemohou být pro podnik přínosem a představují pro ně spíše přítěž. Proto zde důležitou roli hraje stát, který by se měl snažit zaměstnávání těchto osob podpořit. **Osoby se zdravotním postižením** (dále jen OZP) jsou zákonem o zaměstnanosti vymezeny jako fyzické osoby, které jsou uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni a osoby zdravotně znevýhodněné. Tuto skutečnost dokládají posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

Na konci prosince 2014 evidoval ÚP Blansko 808 OZP, což představuje 16,4 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Osoby zdravotně postižené tedy představují poměrně značnou skupinu nezaměstnaných. Navíc, jak je uvedeno v Tab. 6, se okres Blansko pohybuje v počtu nezaměstnaných OZP jak nad průměrem v Jihomoravském kraji, tak i nad celorepublikovým průměrem.

	Uchazeči o zaměstnání celkem	OZP	Procentní podíl
okres Blansko	4 930	808	16,4 %
Jihomoravský kraj	66 203	7 732	11,7 %
Česká republika	541 914	61 146	11,3 %

Tab. 6 Počty OZP a jejich podíl na celkovém počtu UoZ

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Skutečnost, že je v okrese Blansko vysoký podíl počtu nezaměstnaných OZP přitom není pouze aktuálním problémem, statistická data z integrovaného portálu MPSV dokládají nadprůměrně vysoký podíl počtu uchazečů o zaměstnání ze skupiny OZP v okrese Blansko ve všech sledovaných letech. Jejich podíl však obecně klesá, a to nejen v okrese Blansko, ale také v rámci Jihomoravského kraje a v rámci České republiky. Např. v roce 2007 dosahoval tento podíl v okrese Blansko neuvěřitelných 27,3 %, v Jihomoravském kraji 19,6 % a republikový podíl činil 18,4 %.

K 31. 12. 2014 disponoval ÚP Blansko 26 volnými pracovními místy pro OZP. K tomuto datu připadalo 31 osob se zdravotním postižením na 1 VPM pro OZP,

přičemž republikový průměr byl 11,5 osob. Ze 77 okresů je okres Blansko dvanáctým okresem s nejvyšším počtem osob se zdravotním postižením na 1 VPM pro OZP.

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je uložena povinnost zaměstnávat OZP ve výši **4 % povinného podílu** na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Existují 4 způsoby, jak mohou tuto zákonnou povinnost zaměstnavatelé splnit:

- zaměstnáním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb,
- odvodem do státního rozpočtu,
- kombinací předchozích způsobů.

Za rok 2014 vyplnilo a zaslalo na ÚP Blansko Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců celkem 160 zaměstnavatelů se sídlem v okrese Blansko. Zákonnou povinnost plní následovně:

- zaměstnáním v pracovním poměru - 71 zaměstnavatelů,
- odebíráním výrobků nebo služeb - 6 zaměstnavatelů,
- odvodem do státního rozpočtu - 4 zaměstnavatelé,
- kombinací předchozích způsobů – 79 zaměstnavatelů.

Základním nástrojem na podporu zaměstnávání OZP jsou tzv. **chráněná pracovní místa**⁴². CHPM je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s úřadem práce.

K 31. 12. 2014 podpořil ÚP Blansko celkem 4 CHPM pro osoby zdravotně postižené (z toho 2 vykonávali samostatně výdělečnou činnost). V Tab. 7 uvádím počet OZP a počet CHPM obsazených uchazeči o zaměstnání ve stavu k 31. 12. 2014 a pro

⁴² Vedle institutu chráněné pracovní místo fungoval do 1. 1. 2012 také institut chráněná pracovní dílna, který byl novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zrušen. Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považují za chráněná pracovní místa.

komparaci je také spočten podíl CHPM a počtu OZP v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje.

Okresy JMK	Počet OZP k 31. 12. 2014	Počet CHPM k 31. 12. 2014	Podíl CHPM na počtu OZP
Blansko	808	4	0,5 %
Brno – město	1830	103	5,6 %
Brno – venkov	1240	16	1,3 %
Břeclav	785	62	7,9 %
Hodonín	1715	52	3,0 %
Vyškov	505	6	1,2 %
Znojmo	849	12	1,4 %
Celkem JMK	7732	255	3,3 %

Tab. 7 Srovnání podílu CHPM na počtu OZP v jednotlivých okresech JMK

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z integrovaného portálu MPSV

Vidíme, že v okrese Blansko je podíl CHPM na počtu OZP 0,5 %, což je nejméně v rámci Jihomoravského kraje. Nevyšší podíl vykazují Břeclav (7,9 %), Brno – město (5,6 %) a Hodonín (3,0 %).

Stát, potažmo jednotlivé ÚP se snaží podporovat zaměstnávání OZP prostřednictvím peněžní motivace zaměstnavatelů. Pro tyto účely poskytuje zaměstnavatelům celkem tři druhy příspěvků:

- **Příspěvek na zřízení CHPM** – tento příspěvek poskytuje ÚP zaměstnavateli za podmínky, že takovéto místo bude obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let – nemusí se ovšem jednat po celou dobu o stejnou osobu.
- **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM** – roční výše příspěvku činí nejvýše 48 000 Kč.
- **Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM** - Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením a tito zaměstnanci pracují na chráněných pracovních místech, může si požádat o refundaci 75 % skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Zaměstnavatelé zaměstnávající v pracovním poměru více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců na chráněných pracovních místech si mohou poprvé za 1. kalendářní čtvrtletí 2015 požádat o poskytnutí příspěvku i na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných.

V rámci příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM vyplatil ÚP Blansko v roce 2014 celkovou částku ve výši 8 620 Kč, příspěvek na zřízení CHPM činil 0 Kč.

2.3.2 Rekvalifikace

Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, tedy pro nezaměstnané v okrese Blansko je rekvalifikace zajišťována Krajskou pobočkou ÚP ČR v Brně. Ta zabezpečuje rekvalifikace pro evidované uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání prostřednictvím standardní (běžné) nebo zvolené rekvalifikace. Aktuálně je nabízeno celkem 25 standardních rekvalifikačních kurzů, a to v 8 oblastech:

- Rekvalifikační kurzy pro oblast administrativy, ekonomie a účetnictví
- Rekvalifikační kurzy pro oblast informační technologie
- Rekvalifikační kurzy pro oblast skladového hospodářství a logistika
- Rekvalifikační kurzy pro oblast ostraha
- Rekvalifikační kurzy pro oblast zdravá výživa
- Rekvalifikační kurzy pro oblast elektro
- Rekvalifikační kurzy pro oblast strojírenství
- Rekvalifikační kurzy pro oblast svařování

Úplný výpis aktuálních rekvalifikačních kurzů tvoří přílohu č. 2.

Druhou uvedenou možností je zvolená rekvalifikace, kterou ÚP Blansko zabezpečuje dle volby UoZ v návaznosti na uplatnění na trhu práce. Zvolená rekvalifikace je vhodná zejména tehdy, má-li zájemce o zvolenou rekvalifikaci předem sjednaného konkrétního

zaměstnavatele pro konkrétní pracovní uplatnění, popř. chce zahájit samostatně výdělečnou činnost a potřebuje k tomu rekvalifikaci.

Nejčastěji se uchazeči o zaměstnání v okrese Blansko rekvalifikují v kurzech:

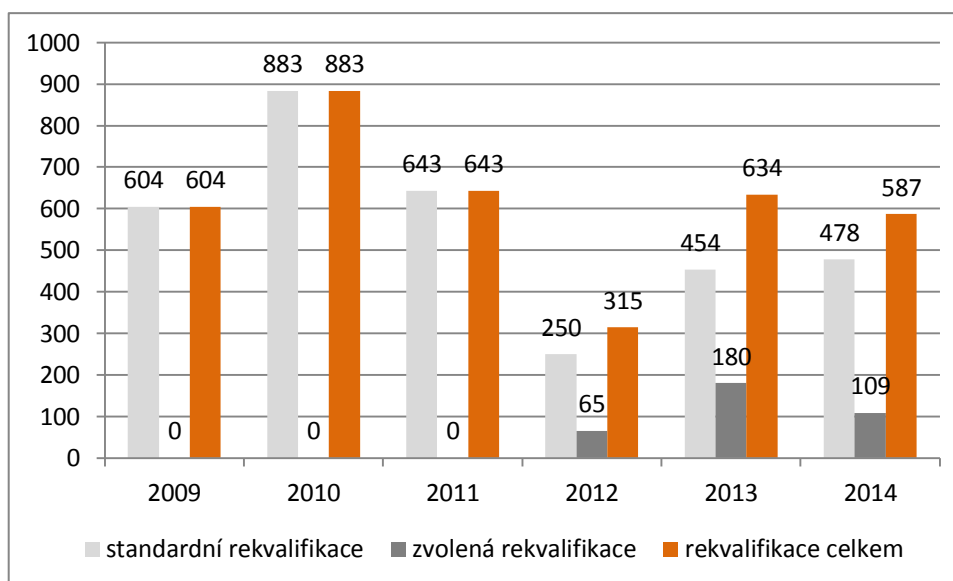
- svařování,
- účetnictví a daňové evidence,
- v kurzech z oblasti osobních služeb,
- v kurzech z oblasti gastronomie,
- v kurzech zaměřených na obsluhu elektro a motovozíku,
- v kurzech zaměřených na získání řidičských oprávnění C, E, D, T (zvolená rekvalifikace).

Nabídka rekvalifikačních kurzů se soutěží ve veřejné zakázce na určité časové období pro celý Jihomoravský kraj, přičemž se bere zřetel na uplatnitelnost na trhu práce a na často poptávané kurzy ze strany uchazečů o zaměstnání.

Co se týče zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikace, přistupuje ÚP Blansko, v souladu se zákonem o zaměstnanosti, ke klientům individuálně. Při rozhodování o zařazení do rekvalifikace ÚP Blansko posuzuje, zda bude rekvalifikace uchazeči prospěšná a zda má uchazeč šanci, že po jejím absolvování vzbudí zájem některého zaměstnavatele.

Z hlediska věku tvoří největší skupinu rekvalifikovaných v okrese Blansko uchazeči o zaměstnání ve věkové kategorii 25 až 50 let. Tato skupina je následována věkovou kategorií do 25 let. Struktura rekvalifikovaných dle pohlaví se liší podle oborů. Nelze však říci, že by v okrese Blansko převažovala rekvalifikace žen či rekvalifikace mužů.

Graf 16 zobrazuje vývoj počtu provedených rekvalifikací v letech 2009 až 2014 v rozdělení na standardní a zvolené rekvalifikace.



Graf 16 Počet provedených rekvalifikací

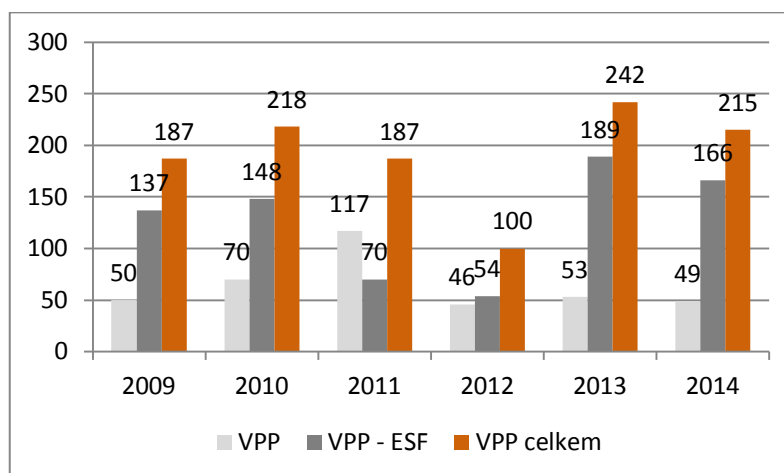
Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat kontaktního pracoviště ÚP Blansko

Největší počet provedených standardních rekvalifikací byl zaznamenán v roce 2010, kdy jich bylo realizováno 883. Naopak nejmenší počet byl v roce 2012, kdy bylo provedeno pouze 250 standardních rekvalifikací. Průměrný počet standardních rekvalifikací činí za sledovaná období 552 rekvalifikací. Zvolená rekvalifikace byla umožněna novelou zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti od 1. 1. 2012 a dá se říci, že je poměrně hodně využívána. V 1. roce zavedení, tedy v roce 2012 využilo zvolenou rekvalifikaci 65 UoZ, v roce 2013 už to bylo 180 UoZ a v roce 2014 109 uchazečů.

2.3.3 Veřejně prospěšné práce

Cílovou skupinu pro podporu nezaměstnaných formou veřejně prospěšných prací aktuálně tvoří v okrese Blansko přednostně uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nepřetržitě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.

Graf 17 ukazuje vývoj počtu umístěných uchazečů v rámci VPP.



Graf 17 Počet umístěných uchazečů v rámci VPP

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat kontaktního pracoviště ÚP Blansko

Dalo by se říci, že ve všech sledovaných letech osciluje celkový počet umístěných uchazečů o VPP kolem 200 uchazečů, výjimku tvoří pouze rok 2012, kdy bylo do VPP umístěno pouze 100 uchazečů (46 státních, 54 ESF). Nejvyšší počet umístěných uchazečů o VPP byl dosažen v roce 2013, kdy jich bylo zařazeno 242 (49 státních, 166 ESF).

Veřejně prospěšné práce byly ve sledovaných letech financované jednak z Evropského sociálního fondu - Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) v rámci projektu Veřejně prospěšné práce a dále pak ze státního rozpočtu České republiky.

Celkové výdaje na VPP byly nejvyšší v roce 2010, kdy bylo vynaloženo celkem 19 264 tis. Kč. Nejméně bylo vynaloženo v roce 2012, a to pouze 4 695 tis. Kč. Výdaje na VPP jsou z převážné většiny hrazeny z ESF, jediné v roce 2011 bylo vynaloženo více finančních prostředků ze státního rozpočtu ČR než z ESF.

Pro zhodnocení výdajů na veřejně prospěšné práce je nutné přepočítat vynaložené výdaje na VPP na 1 umístěného uchazeče. Tento přepočet je zachycen v Tab. 8, částky jsou uvedeny v tis. Kč.

	Počet umístěných uchazečů v rámci VPP	Výdaje na VPP (v tis. Kč)	Výdaje na VPP připadající na 1 umístěného uchazeče (v tis. Kč)
2009	187	13 586	73
2010	218	19 264	88
2011	187	11 486	61
2012	100	4 695	17
2013	242	16 282	67
2014	215	17 923	83

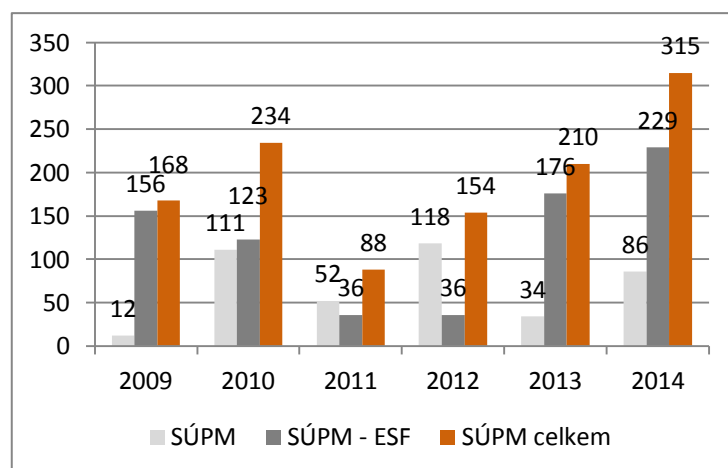
Tab. 8 Výdaje na VPP na 1 umístěného uchazeče [v tis. Kč]

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat kontaktního pracoviště ÚP Blansko

Významný pokles ve financování VPP nastal v roce 2012, kdy bylo v průměru vynaloženo jen 17 tis. Kč na 1 umístěného uchazeče. Nejvíce VPP bylo zafinancováno v roce 2010, kdy částka činila v průměru 88 tis. Kč. V posledním sledovaném období je financování VPP na podobné úrovni jako v roce 2010.

2.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Z grafického znázornění je od roku 2011 patrný každoroční nárůst v počtu celkově umístěných uchazečů o SÚPM. V roce 2014 se dokonce podařilo umístit v rámci nástroje SÚPM nejvyšší počet uchazečů za všechny sledované roky, a to celkem 315 uchazečů. Nelze přitom říci, že by každoročně převažovali umístění uchazeči z ESF, v letech 2011 a 2012 převažovali uchazeči ze státního rozpočtu ČR, v roce 2010 byl tento poměr téměř vyrovnaný.



Graf 18 Počet umístěných uchazečů v rámci SÚPM

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat kontaktního pracoviště ÚP Blansko

Společensky účelná pracovní místa jsou stejně jako veřejně prospěšné práce financovány dvojím tokem – z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Nejvyšší částka výdajů na nástroj SÚPM byla vynaložena v roce 2014 a činila 16 617 tis. Kč, nejnižší jen o dva roky dříve, kdy byla SÚPM zafinancována částkou 3 915 tis. Kč. Ač jsou počty umístěných uchazečů a výdaje na SÚPM ve sledovaných letech nevyrovnané a vývojově kolísají, po přepočtu výdajů na SÚPM na 1 umístěného uchazeče (Tab. 9) vidíme, že výraznější pokles ve financování SÚPM nastal pouze v roce 2012.

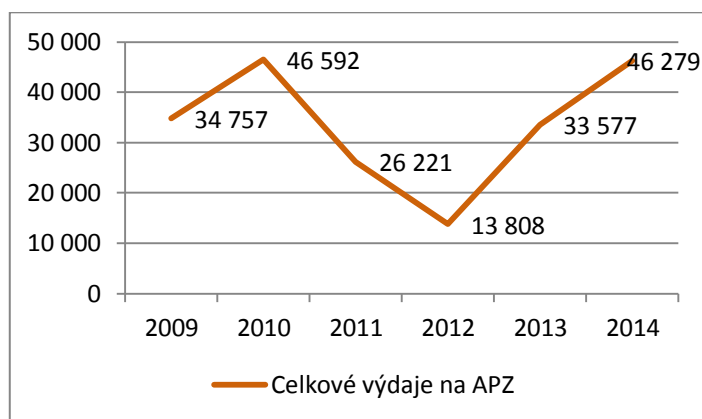
	Počet umístěných uchazečů v rámci SÚPM	Výdaje na SÚPM (v tis. Kč)	Výdaje na SÚPM připadající na 1 umístěného uchazeče (v tis. Kč)
2009	168	7 254	43
2010	234	12 014	51
2011	88	5 595	64
2012	154	3 915	25
2013	210	8 400	40
2014	315	16 617	53

Tab. 9 Výdaje na SÚPM na 1 umístěného uchazeče [v tis. Kč]

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat kontaktního pracoviště ÚP Blansko

2.3.5 Přehled celkových výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti

Po sumarizaci celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jsem zjistila, že výdaje na APZ ve sledovaných letech v okrese Blansko značně kolísají – od částky 13 808 tis. Kč na APZ, která byla vynaložena v roce 2012 až po sumu 46 592 tis. Kč v roce 2010, což je markantní rozdíl ve výši 32 784 tis. Kč během dvou let. Velké meziroční rozdíly jsou patrné mezi všemi sledovanými roky. Od roku 2012 výdaje na APZ v okrese Blansko každoročně narůstají. K 31. 12. 2014 činily 46 279 tis. Kč a dostávají se tak na úroveň výdajů z roku 2010. Přehled výdajů na APZ v okrese Blansko v letech 2009 až 2014 v členění na jednotlivé nástroje a opatření APZ tvoří přílohu č. 3.



Graf 19 Vývoj celkových výdajů na APZ [v tis. Kč]

Zdroj: vlastní zpracování na základě interních dat kontaktního pracoviště ÚP Blansko

Když porovnám vývoj výdajů na APZ s vývojem ukazatele podílu nezaměstnaných osob v okrese Blansko, lze konstatovat, že poté, co se vynaloží větší suma na APZ nastává pokles nezaměstnanosti, což svědčí o efektivnosti APZ v okrese Blansko.

Obecně platí, že na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbyde po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.⁴³ Na pasivní politiku zaměstnanosti byla v roce 2014 vynaložena v okrese Blansko částka 83,7 mil. Kč, což znamená oproti roku 2013, kdy bylo vynaloženo 87,5 mil. Kč pokles o 3,8 mil. Kč. Po sečtení výdajů

⁴³ MATERIÁLY KE ZKOUŠKÁM NA PF UK. *Politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-4-2]. Dostupné z: <http://www.pravo.wz.cz/vyb/data/zamestnanost.rtf>

na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti za poslední tři roky jsem zjistila, že podíl pasivní politiky nezaměstnanosti v okrese Blansko klesá (v roce 2012 činil 86 %, v roce 2013 72 % a v roce 2014 64 %).

2.3.6 Priority politiky zaměstnanosti pro rok 2015

Priority politiky zaměstnanosti ÚP Blansko pro rok 2015 vyplývají ze strategie realizace aktivní politiky vydané krajskou pobočkou ÚP v Brně, do jehož působnosti ÚP Blansko spadá. Jsou jimi:

- Zaměřit pozornost na mladé do 30 let a podpořit jejich umístění na trhu práce. Podpořit především absolventy bez praxe bez ohledu na délku evidence.
- Nástroje SÚPM využívat i k podpoře vytváření pracovních míst pro osoby s nedostatečnou praxí či kvalifikací, aby mohli získat nové odborné dovednosti a kompetence pro integraci a další uplatnění na otevřeném trhu práce.
- Komplexně využívat nástroje a opatření APZ, jejich vzájemnou kombinaci a prostupnost, např. postup z VPP na SÚPM.
- V rámci podpory zaměstnávání OZP preferovat jejich uplatnění na volném trhu práce, v odůvodněných případech podporovat i vytváření nebo vymezování chráněných pracovních míst.
- Při řešení uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání využívat rekvalifikace a posilovat tak zaměstnatelnost osob z dlouhodobého hlediska.
- Při poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání OZP preferovat vytváření nových pracovních míst.
- Věnovat zvýšenou pozornost ženám (zejména ženám po rodičovské dovolené a ženám starším 50 let), a to podporou technik vyhledávání zaměstnání a rozvoje klíčových dovedností, zejména v oblasti informačních technologií.
- Prostředky APZ vynakládat co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroji APZ podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání na volném trhu práce.

3 Vlastní návrhy řešení

Nezaměstnanost, zejména ta dlouhodobá, je vážným problémem, se kterým bojuje každá vláda. Většina vlád má dokonce snížení nezaměstnanosti jako jednu z hlavních priorit. Úplně vymýtit nezaměstnanost nelze, vždy bude přetrvávat přirozená míra nezaměstnanosti, určité procento obyvatelstva, které v současném stavu hospodářství není ochotno za nabízenou mzdu pracovat nebo práci kvůli své kvalifikaci nenajde anebo ji z nejrůznějších důvodů nehledá (to mohou být lidé bohatí, ženy jsoucí dobrovolně v domácnosti, frustrovaní lidé, kteří již vzdali snahu hledat si práci). Stát však může omezovat negativní vliv nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Vedle státu mohou napomoci zvýšit zaměstnanost také jiné subjekty, jako jsou především investoři, kteří realizací svých investičních záměrů vytvářejí nová pracovní místa, dále města, městyse, obce, které mohou pomoci např. odprodejem pozemků investorům, v neposlední řadě také úřady práce, živnostníci, podnikatelé, apod.

Tato kapitola obsahuje náměty, vlastní návrhy, které by vedly ke snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko. Některá doporučení jsou směřována k činnosti ÚP Blansko, některá k činnosti měst a obcí v okrese Blansko, součástí jsou však také návrhy, které vyžadují razantnější změnu (systémové změny), tyto jsou směřovány k Vládě ČR.

Jednotlivé návrhy vycházejí zejména z provedené analýzy a orientují se na podporu zaměstnávání těch skupin uchazečů o zaměstnání, kde byl zjištěn negativní vývoj. Další náměty vycházejí z příležitostí, které se v okrese Blansko naskýtají. Na základě analytické části byly nejzávažnějšími oblastmi identifikovány:

- oblast zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, jejichž počet se v současnosti pohybuje nad průměrem v Jihomoravském kraji, i nad republikovým průměrem,

- oblast zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž počet v posledních letech narůstá,
- oblast zaměstnanosti absolventů a mladistvých, jejichž počet se dlouhodobě pohybuje nad republikovým průměrem,
- oblast zaměstnanosti osob starších 50 let, jejichž podíl na celkovém počtu nezaměstnaných dlouhodobě narůstá.

3.1 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

V rámci analýzy nezaměstnanosti dle struktury nezaměstnaných jsem zjistila, že je v okrese Blansko výrazný počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných činí 16,4 %, což je podstatně vyšší procento než je průměr v Jihomoravském kraji (11,7 %) a průměr v České republice (11,3 %). Na základě těchto výsledků, považuji za potřebné, přistoupit k realizaci opatření vedoucích ke snížení nezaměstnanosti právě této skupiny nezaměstnaných.

Přitom nelze říci, že by podpora zaměstnávání OZP ze strany státu byla malá. V rámci analytické části uvádím, v jakých formách se stát podílí na podpoře zaměstnávání této rizikové skupiny nezaměstnaných. Nejenže ÚP ČR poskytuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM, ale kromě toho jsou dále motivováni k zaměstnání OZP možnostmi uplatnit si slevu na dani⁴⁴.

Pro komplexnost uvádím v tabulce 10 přehled státních nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v členění dle jednotlivých kategorií OZP a maximální výši příspěvku, který může zaměstnavatel při zaměstnání OZP získat.

⁴⁴ Podle Zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. (§35).

Nástroj motivace	Kategorie	Výše příspěvku	Výše příspěvku vyjádřená absolutně ⁴⁵
Příspěvek na zřízení CHPM (výše příspěvku je určena na zřízení jednoho CHPM)	u osob zdravotně znevýhodněných či osob v 1. nebo 2. stupni invalidity	8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství ⁴⁶	201 432 Kč
	u osob s těžším zdravotním postižením ⁴⁷	12násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	302 148 Kč
	při zřízení 10 a více pracovních míst	10násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	251 790 Kč
	při zřízení 10 a více prac. míst pro osoby s těžším zdravotním postižením	14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství	352 506 Kč
Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM			48 000 Kč/rok
Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM	při zaměstnávání více jak 50 % OZP – na osobu v 1. až 3. stupni invalidity	refundace 75 % skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy nebo platy	8 000 Kč/měsíc
	při zaměstnávání více jak 50 % OZP – na osobu zdravotně znevýhodněnou	refundace 75 % skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy nebo platy	5 000 Kč/měsíc
Sleva na dani	u osob v 1. nebo 2. stupni invalidity		18 000 Kč/rok
	u osob v 3. stupni invalidity		60 000 Kč/rok

Tab. 10 Státní nástroje podpory zaměstnávání OZP

Zdroj: vlastní zpracování

Po finanční stránce se tedy firmě vyplatí zaměstnat OZP, může totiž ročně ušetřit statisíce korun. Například, když firma mající zákonnou povinnost zaměstnat OZP, tuto osobu nezaměstná, musí odvést do státního rozpočtu částku téměř 60 000 Kč nebo

⁴⁵ Jedná se o maximálně možné výše příspěvků.

⁴⁶ Pro stanovení výše příspěvku se vždy vychází z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku.

⁴⁷ Osobami s těžším zdravotním postižením se rozumějí osoby v 3. stupni invalidity.

nakoupit zboží či služby v režimu náhradního plnění v hodnotě téměř 166 000 korun (bez DPH). Pokud postiženého člověka firma zaměstná, pak nejenže na něj může od ÚP získat například roční dotaci ve výši 48 000 korun, ale má nárok i na slevu na dani z příjmu ve výši až 60 000 korun. Podnik tedy může zaměstnáním zdravotně postiženého ročně ušetřit téměř 274 000 Kč.

Proto vidím velkou příležitost ke snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Blansko v silnější **propagaci výhod plynoucích ze zaměstnání OZP**. Problém totiž tkví v neznalosti – řada zaměstnavatelů nemá ponětí o tom, jaké výhody jim může přijetí takového člověka přinést. Dalším problémem je, že zaměstnavatelé mají obavu přijmout člověka se zdravotním postižením, což je zapříčiněno obecnými předsudky, které v naší společnosti přetrvávají, podle kterých osoby se zdravotním postižením nejsou schopni dobře plnit své úkoly.

Dle mého názoru by bylo výhodné propojit činnost ÚP Blansko s činností občanského sdružení 10 sil, které vydalo příručku - Praktický průvodce pro firmy s názvem Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato příručka obsahuje komplexní informace pro zaměstnavatele od definování vhodných pracovních míst pro OZP, přes přínosy pro zaměstnavatele až po legislativní úpravu. Jelikož jsou cíle obou institucí totožné, totiž pomoci najít postiženým osobám uplatnění na trhu práce, mohl by ÚP Blansko tuto příručku pomoci distribuovat mezi zaměstnavatele v okrese Blansko nebo také samotným osobám se zdravotním postižením, jelikož se také často stává, že zaměstnavatelé získávají informace o možných výhodách právě od svých potencionálních zaměstnanců. I samotná informace o existenci této příručky či obecně o činnosti občanského sdružení 10 sil by byla prospěšná pro zvýšení povědomí o výhodách zaměstnávání OZP.

Vedle propagace finančních přínosů při zaměstnávání OZP by mohla být taktéž propagována myšlenka, že zaměstnávání OZP může být pro firmu konkurenční výhodou, protože podniky, které jsou **společensky odpovědné**, jsou prestižnější, zvyšuje se jejich image, jsou lépe vnímány stávajícími i potencionálními zaměstnanci.

Analýzou jsem také zjistila, že je v okrese Blansko, ve srovnání s ostatními okresy v Jihomoravském kraji, nejmenší počet CHPM. Jelikož je CHPM neúčinnějším nástrojem podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, navrhuji **navýšit počet chráněných pracovních míst.**

Další opatření, které na podporu zaměstnávání OZP nejen v okrese Blansko navrhuji, se týká **poplatku za nesplnění povinného podílu** osob se zdravotním postižením. Tento poplatek se odvádí do státního rozpočtu, přičemž takovýto příjem státního rozpočtu není poté výhradně určen na aktivní politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. To mi připadá nelogické. Mnohem efektivnější by bylo, aby tyto finanční částky byly užity výhradně na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Takto to funguje např. v Německu, kde se z těchto peněz vytvářejí tzv. vyrovnávací fondy. Bylo by účinné se v tomto směru inspirovat našimi západními sousedy.

3.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob dlouhodobě nezaměstnaných

Další podstatný fakt, který vyvstal z provedené analýzy, je skutečnost, že v posledních letech narůstá v okrese Blansko podíl osob nezaměstnaných déle jak 24 měsíců a také osob nepracujících 12 až 24 měsíců. Pokud sečtu tyto dvě kategorie, tedy osoby registrované na ÚP Blansko nad 12 měsíců, činí jejich podíl k 31. 12. 2014 celých 44 %! Průměrná délka evidence k 31. 12. 2014 činí 625 dní, což je nejdelší průměrná délka evidence za sledovaná období. Vzhledem k tomu, že je dlouhodobá nezaměstnanost závažným ekonomickým problémem, je potřeba, aby ÚP Blansko rychle zakročil a začal věnovat zvýšenou pozornost řešení dlouhodobé nezaměstnanosti na území své působnosti.

Řešení je, dle mého názoru, ve veřejně prospěšných pracích. Doporučuji **zařazovat do veřejně prospěšných prací prvořadě uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na ÚP Blansko nepřetržitě v evidenci déle jak 12 měsíců.** Pro ostatní uchazeče o zaměstnání, využít ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nebo jimi pouze

doplnit zbývající volná místa VPP. Myslím si, že veřejně prospěšné práce jsou vhodným nástrojem pro řešení nezaměstnanosti dlouhodobě vedených uchazečů o zaměstnání, protože, ačkoliv se nejedná o nijak perspektivní práci, alespoň si nezaměstnaní udržují pracovní návyky, což je nesmírně důležité. Vzhledem k tomu, že se jedná zejména o nekvalifikované činnosti bez požadavků na kvalifikaci uchazečů o zaměstnání, hodí se tento nástroj pro všechny dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobě nezaměstnaní si takto vydělají více peněz, než kdyby byli na sociálních dávkách. Dlouhodobě nezaměstnaní totiž již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a mohou pobírat pouze sociální dávku ve výši životního minima, což v roce 2015 činí 3 410 Kč a v případě, že nezaměstnaný nevykazuje požadovanou aktivitu, dostane pouze existenční minimum 2 200 Kč. V rámci veřejně prospěšných prací přitom může obec, potažmo tedy uchazeč o zaměstnání, obdržet od ÚP příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, max. 14 000 Kč a v případě koordinátora VPP max. 15 000 Kč. Obce, které využívají na údržbu a úklid své obyvatele, kteří jsou evidováni na Úřadu práce, si VPP chválí. Šetří nemalé finanční prostředky, jejich obec je čistá a upravená a navíc zaměstnávají místní obyvatele.

V roce 2014 byl zaznamenán meziroční pokles v počtu umístěných uchazečů do veřejně prospěšných prací o 27 osob oproti roku 2013. Doporučuji **snažit se umístit více uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací**, a to alespoň na úroveň dosaženou v roce 2013, kdy jich bylo umístěno celkem 242.

3.3 Návrhy na snížení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých

Další oblastí, které se budou týkat má doporučení, je oblast snižování nezaměstnanosti absolventů a mladistvých. Také v této skupině nezaměstnaných vzešla z provedené analýzy nutnost zaměřit se na jejich podporu při začleňování na trh práce. Nezaměstnanost absolventů a mladistvých je celorepublikovým problémem, okres Blansko navíc vykazuje jejich nadprůměrnou míru nezaměstnanosti oproti České republice. S rozběhnutím projektu Odborná praxe mladých do 30 let se sice jejich podíl výrazně snížil, stále se však nachází nad republikovým průměrem.

Hlavním problémem je u absolventů a mladistvých nedostatečná nebo žádná praxe a málo zkušeností, což ale zaměstnavatelé vyžadují. Při současně nastaveném systému je to začarovaný kruh, jelikož mladí těžko získají tolik potřebnou praxi, když je nechtějí nikde zaměstnat. U mladistvých, tedy osob, které dokončili povinnou školní docházku a dále pak již nestudovali nebo osob, které nedokončili studium v učebním oboru či střední škole, je pak zásadním problémem nízký stupeň vzdělání.

Osobně si myslím, že by se měla rapidně **zlepšit kooperace mezi školstvím a firemním sektorem**. Ze své vlastní zkušenosti, kdy jsem studovala maturitní obor zaměřený na ekonomiku a výpočetní techniku, následně pak 3 roky ekonomicky zaměřeného bakalářského studia a konečně 2 roky ekonomicky zaměřeného magisterského studia na jiné VŠ, jsem za celou dobu nebyla v žádné firmě na praxi. Veškeré školou poskytnuté znalosti jsou tedy pouze teoretické. Propojení teoretické stránky s tou praktickou přitom považuji za nezbytnost. Navrhovala bych, aby každá střední škola, každá vysoká škola zorganizovala pro své studenty odbornou praxi ve smluvených firmách na základě smlouvy o zajištění odborné praxe. Dle mého názoru by se měl každý student v rámci svého středoškolského vzdělávání a v rámci svého vysokoškolského vzdělávání prakticky seznámit se stěžejními oblastmi svého studovaného oboru. Pro firmy přitom poskytnutá praxe studentům nemusí znamenat jen přítěž, jak tomu mnohdy bývá. Věřím, že je řada spolehlivých a šikovných studentů, kteří by pro danou firmu vykonali po úvodním zaškolení kvalitní práci, a přitom bezplatně. Nemělo by se ale jednat o praxi formou „zakládej do kartotéky“, ale pověření zaměstnanci firmy by měli studenty seznámit s „gró“ jejich profese. Proto by měla být ve smlouvě s danou firmou zakotvena také pasáž o předmětu zaškolení. Studenti by měli být motivováni k tomu, aby se na praxi maximálně snažili být pro firmu přínosem, a proto bych navrhovala, aby výstupem z praxe bylo odborné posouzení pověřeného zaměstnance firmy o odvedené práci, kvalitě práce a celkového přístupu studenta. Tento posudek by se pak podílel na známce z odborného předmětu.

Další možností, která by mohla napomoci snížit nezaměstnanost absolventů v okrese Blansko, je zapojení absolventů do **projektu Stáže ve firmách 2**. Jedná se o projekt,

který v srpnu 2014 zahájil Fond dalšího vzdělávání (dále jen FDV), což je příspěvková organizace MPSV a navazuje na projekt „Stáže ve firmách – vzdělávání praxí“. Poskytovatelé stáží (firmy) doplňují realizaci stáží současný potenciál škol, univerzit a vzdělávacích institucí o inovativní prvek - praxi. Řádným absolvováním stáže získá stážista nejen praxi v oboru, ale také certifikát o absolvování stáže na dané pozici.⁴⁸ Uchazeč o stáž nemusí být zaregistrovaný na ÚP, pokud spadá do některé z kategorií cílové skupiny projektu (výčet cílových skupin je uveden v příloze č. 4). Je-li stážistou osoba registrovaná na Úřadu práce, která pobírá podporu v nezaměstnanosti, nezaniká jí zapojením do projektu nárok na čerpání podpory v nezaměstnanosti. Nezaměstnaní absolventi by zapojením se do tohoto projektu získali nejen praktické znalosti a zkušenosti, ale také nové kontakty, které by jim mohly být ku prospěchu při hledání zaměstnání. Navíc se, díky přímému styku s praxí, může zvednout jejich sebevědomí, což považuji také za důležitý faktor. Všechny tyto výhody plynoucí z absolvování stáže ve firmě zvyšují jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Dle dosavadních zkušeností s tímto projektem si některé firmy touto formou „vychovávají“ odborníky v jejich oboru.

Výraznou podporu zaměstnanosti absolventů a mladých by mohl přinést nástroj **Záruky pro mladé**. Záruky pro mladé jsou úspěšně zavedeny ve Finsku a Rakousku, po jejich vzoru přijala Rada ministrů EU dne 22. dubna 2013 doporučení o zavedení záruk pro mladé lidi ve všech členských státech EU. Cílem je zajistit, aby všichni mladí lidé ve věku do 25 let získali kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského vzdělávání či stáže do čtyř měsíců poté, co ukončili studium nebo se stali nezaměstnanými. Zavedení tohoto nástroje by s sebou samozřejmě neslo finanční náklady státu, ty by však byly nižší, než jsou náklady vyplývající z nečinnosti nezaměstnaných. Podle odhadů Mezinárodní organizace práce z července 2012 činily celkové náklady na systémy záruk pro mladé lidi v rámci EU 0,45% HDP eurozóny, což v absolutním vyjádření představuje 21 miliard EUR. Na druhé straně náklady na dávky nezaměstnaným mladým lidem, ušlé zisky a daně tvoří podle odhadů Evropské

⁴⁸ STÁŽE VE FIRMÁCH. *O projektu* [online]. ©2014 [cit. 2015-4 -2]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>

nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek 1,21 % HDP, což pro EU znamená roční ztrátu ve výši 153 miliard EUR. Když tedy porovnáme náklady na Záruky pro mladé s náklady na nezaměstnanost, nečinnost a ztrátu produktivity, je zřejmé, že se Záruky pro mladé vyplatí. Doporučuji Vládě ČR provést analýzu nákladů na Záruky pro mladé a nákladů plynoucích z nezaměstnanosti mladých v České republice, protože nelze vycházet pouze z dat eurozóny, kdy jednotlivé členské země mají zaveden systém podpory zaměstnanosti jinak. Na základě této analýzy doporučuji zvážit zavedení Záruk pro mladé. Při rozhodování o zavedení je třeba brát zřetel nejen na finanční stránku, ale myslet na to, že se jedná o „investici do budoucna“, protože na lidi v mladém věku může mít nezaměstnanost dlouhodobý negativní dopad a poznamenat je trvale. Mladí lidé čelí vyššímu riziku, že zůstanou i v budoucnu nezaměstnaní, a také riziku, že se budou potýkat s vyloučením, chudobou a zdravotními problémy.

Jelikož se osvědčil projekt **Odborné praxe mladých do 30 let**, doporučuji ÚP Blansko aktivně zapojovat další uchazeče o zaměstnání do tohoto projektu po dobu jeho konání a v případě, že by byl projekt po skončení znovu vyhlášen, opět se do něj zapojit. Jedná se o projekt financovaný z Evropského sociálního fondu ČR, jehož hlavním cílem je poskytnout mladým lidem prostřednictvím praxe přímo u zaměstnavatelů kvalitní a dlouhodobé zaměstnání, tedy začlenit mladé lidi na trh práce, a to prostřednictvím společensky účelného pracovního místa, jakožto jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Projekt byl vyhlášen pro Jihomoravský kraj v červenci 2013, přičemž okres Blansko je do projektu taktéž zapojen. Projekt je realizován od 1. 7. 2013 do 31. 10. 2015. Zaměstnavatelům, s nimiž ÚP podepíše dohody, bude přiznán finanční příspěvek ve standardní výši 16 080 Kč, v ojedinělých případech až do výše 20 100 Kč měsíčně (celkové mzdové náklady, včetně odvodů zaměstnavatele) po dobu minimálně 3 měsíců.⁴⁹

⁴⁹ ÚP ČR. *Odborné praxe v JMK* [online]. ©2013 [cit. 2015-4 -2]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/o_dborne_praxe_v_jmk

Dalším významným opatřením, které by vedlo k většímu růstu volných míst, je **změna v systému vyplácení starobního důchodu**. Při aktuálně platném znění zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění mohou lidé, kteří dosáhnou důchodového věku, pobírat starobní důchod a současně přitom být nadále v pracovněprávním vztahu, a to neomezeně. Je jim tedy umožněn souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti. Přičemž pojištěnec může pobírat starobní důchod v plné výši bez ohledu na to, jakou výdělečnou činnost vykonává a v jakém rozsahu ji vykonává. V tomto ohledu je, dle mého názoru, náš stát příliš benevolentní. Lidem v důchodovém věku se vyplatí i nadále pracovat, což je motivuje zůstat v zaměstnání. To má za následek méně volných pracovních míst např. pro absolventy a mladé.

3.4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob starších 50 let

V okrese Blansko je současným problémem zvyšující se počet nezaměstnaných osob ve starším věku, konkrétně ve věkových kategoriích 40-49 let, 50-59 let, 60 a více let, přičemž nejpočetnější je skupina 50-59 let. V této věkové skupině je zaznamenán nárůst od roku 2013, přičemž do této doby počet těchto nezaměstnaných klesal (vyjímaje roku 2010). Je třeba si uvědomit, že lidé starší 50 let budou, s ohledem na zlepšující se lékařskou péči, s ohledem na zvyšující se dobu dožití a neustálé posouvání hranice pro odchod do důchodu, v budoucnu patřit mezi klíčové hráče na trhu práce. Zatím je ale potřeba při realizaci opatření na zvýšení zaměstnanosti pamatovat taktéž na tuto skupinu nezaměstnaných.

Z výsledků analýzy usuzuji, že zaměstnavatelé v okrese Blansko neupřednostňují zaměstnance ve věkové kategorii 50 a více let. Možná jsou na vině jejich předsudky a obavy, že se starší ročníky hůře učí novým věcem, jsou pomalejší, hůře si přizpůsobují změnám a nezvládnou udržet krok s technologickým vývojem. Proto navrhuji ÚP Blansko pokračovat ve snaze **umístit co nejvíce možných uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině 50+ v rámci nástroje společensky účelná pracovní místa**. Na vyhrazené SÚPM pro osobu starší 50 let může být zaměstnavateli poskytován příspěvek až do výše vynaložených prostředků na mzdové náklady, včetně

pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, maximálně 15.000 Kč.

Největším kvalifikačním nedostatkem u starších osob bývá neznalost práce s počítačem, která je dnes více či méně potřeba téměř ve všech profesích. ÚP Blansko nabízí v rámci rekvalifikace také kurz zaměřený na obsluhu osobního počítače v rozsahu 80 hodin, avšak tento kurz nepatří mezi často využívané. Proč? Z mnoha realizovaných průzkumů a v mnoha publikacích se lze dočíst, že starší osoby již nemají zájem dále se vzdělávat, přičemž problém často bývá v samotných uchazečích o zaměstnání, kteří si nevěří, trpí pocity méněcennosti, myslí si, že jsou příliš staří na to, aby se dokázali naučit něco nového. Za klíčové faktory vedoucí k úspěchu při začleňování osob starších 50 let na trh práce považují **počítačovou gramotnost a vnitřní motivaci** nezaměstnaných naučit se něco nového. Vedle poskytování rekvalifikačního kurzu zaměřeného na informační technologie je, dle mého názoru potřeba, aby ÚP Blansko, v rámci své poradenské činnosti, motivoval osoby starší 50 let k tomu, aby se chtěly dále vzdělávat a aby uměly „prodat“ samy sebe. Připomenout jim, že mají velké životní a pracovní zkušenosti, že mají stále co nabídnout.

3.5 Návrhy na snížení nezaměstnanosti osob se základním vzděláním

Stálým problémem je nezaměstnanost osob se základním vzděláním. V okrese Blansko došlo v roce 2014 k nárůstu jejich počtu o 1,3 % oproti roku 2013 (v roce 2013 evidoval ÚP Blansko 941 osob se základním vzděláním, v roce 2014 jich bylo celkem 998).

Pro osoby, které absolvovaly pouze devět ročníků základní školy, je nezaměstnanost téměř jistým osudem. Zvýšení zaměstnanosti osob se základním vzděláním není lehkou úlohou. Dle mého názoru je jejich největší šancí pro úspěšné a dlouhodobé začlenění se do pracovního procesu **zvýšení jejich vzdělání**. Problémem však bývá jejich nezájem o doplňující vzdělání, jelikož tyto osoby většinou nejsou zvyklé vzdělávat se a ve vzdělávání často nevidí smysl. Příčinou dosažení pouze základního stupně vzdělání je

především úroveň vzdělání rodičů a jejich zaměstnanost, finanční situace v rodině a podpora vzdělávání potomka ze strany rodičů. Nalézt optimální řešení je tedy procesem dlouhodobým, začínajícím v rodinném zázemí.

Krátkodobé řešení spatřuji ve **veřejně prospěšných pracích**. Vedle uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na ÚP Blansko nepřetržitě v evidenci déle jak 12 měsíců (viz. doporučení v kap. 3.2) navrhuji zařazovat do veřejně prospěšných prací také osoby se základním vzděláním. Poněvadž jsou veřejně prospěšné práce většinou pracemi nekvalifikovanými, považuji tento nástroj za vhodnou volbu pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním.

S cílem dlouhodobého začlenění osob se základním vzděláním na trh práce navrhuji vytvořit **rekvalifikační kurzy přímo pro tyto osoby**. Například kurzy typu: pedikúra, kosmetické služby, holičské a kadeřnické práce, obsluha osobního počítače, zedník, apod. K tomu by ÚP Blansko měl poskytovat osobám se základním vzděláním kvalitní poradenské služby zaměřené na pomoc při volbě vhodného rekvalifikačního kurzu a zorganizovat pro ně „školení“ (z časových a finančních důvodů nejlépe skupinové), které by je naučilo sociálním a komunikačním dovednostem, základní finanční gramotnosti.

3.6 Investiční projekty v okrese Blansko

Také některé investiční projekty přispívají k vytváření nových pracovních míst, proto budou nyní má doporučení směřovat k investičním záměrům v okrese Blansko.

Příležitost pro vytvoření většího počtu nových pracovních míst v okrese Blansko nabízí **rozšíření průmyslové zóny Blansko – Vojánky**. Území průmyslové zóny Vojánky se nachází v severní části města Blanska na rozhraní katastrálního území Blansko, Horní Lhota, Dolní Lhota a Ráječko. Západní část zóny je ohraničena novou komunikací II/374 Blansko – Ráječko – Rájec, východní část územní zóny je ohraničena stávající komunikací Blansko – Horní Lhota. Velikost zájmového území průmyslové zóny činí

cca 13,4 ha. V současnosti zde působí 9 investorů, z nichž největší jsou ATONA, s.r.o., BLATA, s.r.o. a ČeMeBo, s.r.o. Volných ploch je prozatím k dispozici cca 4 ha. Mapa aktuální zastavěnosti průmyslové zóny tvoří přílohu č. 5. Město Blansko nabídlo investorovi, brněnské společnosti Real Global Investment, v průmyslové zóně necelé čtyři hektary pozemků. Ten zde chce postavit celkem 7 nových výrobních hal. Po výstavbě má investor v plánu pronájem i prodej hal. Firmy, které mají o podnikání v Blansku zájem, má již investor údajně nasmlouvané. Měly by to být především firmy z oboru strojírenství a elektroniky, což je, s ohledem na skutečnost, že okres Blansko byl vždy okresem strojírenským a elektrotechnickým, potěšující. V sedmi výrobních halách bude vytvořeno až 400 nových pracovních míst. Stavba hal bude probíhat na etapy, přičemž v té první budou vystavěny 3 haly s pracovními místy pro cca 150 lidí. O zbývající část pozemků projevil zájem i podnikatel a vynálezce minibiků Pavel Blata. Zde je zatím vše ve fázi jednání. Smlouvy mezi městem Blansko a investory zatím nejsou podepsány. Navrhují, aby se město Blansko zasadilo o co možná nejrychlejší podepsání těchto smluv tak, aby realizace výstavby proběhla co nejdříve a přinesla tak potřebná nová pracovní místa.

Výstavbou nové sportovní haly v Boskovicích na ulici Slovákova by také vznikla nová pracovní místa. Při předpokládaném provozu haly od 8:00 do 22:00 hodin denně je uvažováno, že bude průměrně přítomen vždy právě jeden zaměstnanec (správce nebo uklízečka), což bude obnášet 2,5 úvazku. Sportovní hala má stát na ulici Slovákova a práce již započaly na podzim 2013. Výstavba však, kvůli problémům s podzemní vodou, byla přerušena a v současnosti se projednává, zda ve stavbě pokračovat či nikoliv. Cena realizace haly se vícepracemi spojenými s úpravou založení navýšila na celkových 52,5 mil. Kč.

3.7 Výstavba rychlostní komunikace R43

Oživení zaměstnanosti v okrese Blansko by pomohla výstavba rychlostní komunikace R43. Jedná se o silnici, která má spojit dálniční tah D1 v blízkosti města Brna (vazba na D1 směrem do Prahy a na Vyškov a Ostravu) s rychlostní silnicí R35 mezi

Hradcem Králové a Olomoucí (viz. Obr. 3, podrobnější mapa rychlostní komunikace R43 je součástí přílohy č. 6).



Obr. 3 Rychlostní komunikace R43 v síti dálnic ČR

Zdroj: Převzato z ⁵⁰

Stavbou této rychlostní komunikace by se významně zlepšila dopravní dostupnost nejen obyvatel měst a obcí z okresu Blansko zejména do města Brna, kde je více pracovních možností. Současná silnice 43 je přetížená - v časech, kdy většina lidí jezdí do zaměstnání a zpět domů, zde vznikají dlouhé kolony a cesta je pak mnohem časově náročnější. V důsledku přetížení silnice zde často dochází k dopravním nehodám, což vytváří ještě delší kolony. Nejen kolony, ale i strach z dopravní nehody, pozdější návrat k rodině, může vést některé obyvatele okresu Blansko (zejména z těch vzdálenějších obcí) k likvidaci úvah o možném pracovním uplatnění ve městě Brno.

Hlavním důvodem, proč nedochází k realizaci výstavby R43 je ten, že Krajský úřad JMK nemá zpracovány Zásady územního rozvoje kraje (dále jen ZÚR). Přitom Jihomoravský kraj je jediným krajem v ČR, který nemá tento krajský územní plán. Bez tohoto dokumentu nelze budovat potřebnou páteřní silniční infrastrukturu v JMK a nelze také přijímat evropské dotace na tento účel. Krajský úřad JMK se již několikrát

⁵⁰ VÝSTAVBA RYCHLOSTNÍ SILNICE R43. *Trasa rychlostní silnice R43 na mapě České republiky* [online]. ©2015 [cit. 2015-4 -1]. Dostupné z: <http://www.rychlostni-silnice-r43.cz/>

snažil pořídit ZÚR JMK, nikdy však nebyl územní plán právoplatný (např. z důvodu absence plného posouzení vlivů na životní prostředí).

Navrhuji kooperaci iniciativ jednotlivých subjektů usilujících o výstavbu rychlostní komunikace R43, jakou jsou například Svazek obcí pro výstavbu rychlostní komunikace R43, Ředitelství silnic a dálnic ČR, Sdružení pro výstavbu rychlostní silnice R43 a jejich společné jednání s Krajským úřadem JMK, ale také s Ministerstvem dopravy s cílem podniknout stěžejní kroky vedoucí k realizaci výstavby R43, zejména zpracovat ZÚR tak, aby nebyly zrušeny soudem a mohly tak být pravoplatné.

3.8 Ostatní návrhy na snížení nezaměstnanosti

Za účelem tvorby nových pracovních míst je třeba aktivně **sledovat různé dotační programy, operativně jednat a maximálně dotačních programů využívat**. Nemusí se přitom jednat pouze o dotační programy zaměřené na zaměstnanost přímo, ale soustředit se taktéž na programy, jejichž cílem prioritně není podpora zaměstnanosti, ale vedou k tvorbě nových pracovních míst. Například program Rozvoj výukových kapacit mateřských a základních škol zřizovaných územně samosprávnými celky, který vyhlásilo v druhé polovině roku 2014 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Cílem tohoto programu je rozšíření kapacit mateřských a základních škol, které jsou v důsledku demografického vývoje v současnosti nedostačující. Dotace v tomto programu jsou účelově určeny ke krytí investičních výdajů na vytvoření nových výukových kapacit v základní škole nebo v mateřské škole, kterou zřizuje obec nebo svazek obcí. Vytvoření nových výukových kapacit lze realizovat formou výstavby nových prostor, přístavbou či rekonstrukcí a modernizací stávajících prostor. Rozšířením kapacity se vytvářejí nejen nová místa pro pedagogické pracovníky, ale také vytvářejí nová místa nebo se alespoň zvyšují úvazky provozním pracovníkům škol. Pro potřebu sledování dotací z EU existují webové stránky www.strukturalni-fondy.cz nebo www.dotacni.info, kde jsou dotace přehledně uspořádány dle jednotlivých oblastí (doprava, životní prostředí, výzkum, vývoj a vzdělávání, ...).

Při realizaci investičních akcí realizovaných jednotlivými úřady v okrese Blansko by bylo vhodné vybírat ve výběrových řízeních stavební firmy z okresu Blansko s cílem podporovat místní podnikatele. Také u veřejných zakázek na jiné než investiční akce, např. výběrová řízení na dodávku notebooků, dodávku informačního systému, atd., využívat produkty místních dodavatelů. Jinými slovy, **přístupovat k zadávání zakázek společensky odpovědně**, tedy věnovat pozornost nejen ceně, ale rovněž sociální přidané hodnotě. *„O společensky odpovědném zadávání veřejných zakázek lze mluvit tehdy, když zahrnují problematiku podpory zaměstnanosti, dodržování standardů pracovního prostředí a zadavatel se snaží podporovat sociální začleňování, malé i střední podniky včetně sociálních podniků. Při takto modelovaných veřejných zakázkách se také prosazují rovné příležitosti, usiluje se o získání širší podpory pro společenskou odpovědnost firem a dodržují se příslušné principy evropského práva.“*⁵¹ Výhodou společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek je nejen podpora lokální ekonomiky, ale zároveň podpora obdobného jednání ostatních spotřebitelů po vzoru modelového chování veřejných institucí.

Ke zvýšení zaměstnanosti může pomoci také **podpora podnikatelů**. Vždyť jsou to právě oni, kdo vytvářejí nová pracovní místa a pokud se jim daří, mohou rozšiřovat kapacity a zaměstnávat tak další osoby.

Ze strany státu doporučuji podporovat podnikání následujícími způsoby:

- Maximální snížení administrativní zátěže podnikatelů.
- Větší provázanost jednotlivých úřadů.
- Menší frekvence legislativních změn (případné legislativní změny schvalovat s dostatečným předstihem, nikoliv koncem roku s účinností od 1. 1. roku následujícího).

Podpora podnikatelů je však přínosná také na místní úrovni. Doporučuji větším městům v okrese Blansko podniknout následující kroky:

⁵¹ MV ČR. *Veřejné zakázky a jejich společensky odpovědné zadávání* [online]. ©2015 [cit. 2015-4 -6]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/verejne-zakazky-a-jejich-spolecensky-odpovedne-zadavani.aspx>

- Parkování v centru města na půl hodiny zdarma s cílem přilákat obyvatele k nákupu ve městě a podpořit tak malé a střední podnikatele. Kvůli parkovnému lidé často upřednostňují nákupy v obchodních centrech nacházejících se většinou na okraji města.
- Zavedení takové výše nájemného nebytových prostor v majetku města, které bude pro živnostníky a podnikatele ekonomicky provozně udržitelné, čili aby se nájemné přizpůsobilo možnostem živnostníků.
- Maximálně se snažit přilákat turisty do svého města tak, aby se ve městě zdrželi co nejdéle, případně se rádi vraceli a přinesli místním živnostníkům tržby a oživení.
- Maximální podpora lokálních řemeslníků, živnostníků a podnikatelů, ucházejících se o městské zakázky a služby.
- Vytvořit databázi živnostníků a podnikatelů působících v okrese Blansko s možností jejich propagace a nabídky služeb občanům.
- Vytvořit v okrese bezplatné poradenské pracoviště pro začínající živnostníky a podnikatele. Není totiž snadné se v počátcích podnikání zorientovat v kvantu a složitosti právních předpisů ČR vztahujících se k podnikání a může se tak snadno stát, že „strach“ z administrativy může odradit potenciální nové živnostníky a podnikatele od jejich podnikatelských záměrů. Alternativní možností je nabídnout místním začínajícím živnostníkům a podnikatelům možnost využít poradenské a právní služby, kterými disponuje město.

3.9 Operační program Zaměstnanost 2014-2020

V programovém období 2014-2020 je, stejně jako v obdobích 2004-2006 a 2007-2013, podpora z evropských fondů rozdělována prostřednictvím operačních programů. Zatímco v předchozím programovém období byl na oblast zaměstnanosti zaměřen Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, v aktuálním období 2014-2020 je to Operační program Zaměstnanost (dále jen OPZ).

„OPZ pokrývá oblasti:

- *podpory zaměstnanosti,*

- rovných příležitostí žen a mužů,
- adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- dalšího vzdělávání,
- sociálního začleňování a boje s chudobou,
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb a
- podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.⁵²

Níže uvádím vybrané výzvy, které jsou naplánované pro kalendářní rok 2015 s uvedením předpokládané finanční alokace a předpokládaného měsíce vyhlášení výzvy mající za cíl snížení nezaměstnanosti.

Název	Finanční alokace plánované výzvy (CZK)	Plánované datum vyhlášení výzvy (mm.rrrr)
Nástroje APZ	11 652 000 000	05.2015
Iniciativa na podporu zaměstnanosti mládeže v regionu NUTS II Severozápad	799 199 073	06.2015
Záruky pro mladé	1 000 000 000	06.2015
Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ	1 592 000 000	07.2015
Rozvoj služeb zaměstnanosti (systémový projekt)	3 679 350 000	07.2015
Systémové projekty realizované MPSV a ÚP ČR (průběžná výzva)	860 000 000	08.2015
Podpora aktivit a programů v rámci soc. začleňování	300 000 000	09.2015
Sociální inovace v obl. soc. začleňování a přístupu na trh práce pro nejohroženější skupiny na trhu práce	200 000 000	09.2015
Podpora zaměstnanosti cílových skupin	297 000 000	11.2015

Tab. 11 Vybrané naplánované výzvy pro kalendářní rok 2015 v rámci OPZ

Zdroj: vlastní zpracování na základě⁵³

⁵² EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Zaměstnanost 2014 – 2020* [online]. ©2015 [cit. 2015-5 - 1]. Dostupné z : <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

3.10 Pozitivní výsledky analýzy

Vedle skupin nezaměstnaných, u kterých byl zjištěn negativní vývoj ve smyslu jejich vzrůstajícího nebo dlouhodobě vysokého počtu, vzešly z provedené analýzy také skupiny uchazečů o zaměstnání, které vykazují pozitivní vývoj – jedná se o zaměstnanost žen a zaměstnanost osob s výučním listem. Poslední pozitivní výsledek se týká způsobu, jakým firmy v okrese Blansko plní zákonnou povinnost podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnanost žen

Míra nezaměstnanosti žen a její vývoj je jedním z hlavních ukazatelů, které se na trhu práce sledují. V okrese Blansko nejsou od roku 2009 výrazné výkyvy v nezaměstnanosti u mužů a žen. Dokonce v letech 2011 a 2013 byla nezaměstnanost u mužů a žen téměř stejná, rozdíl je pouze nepatrný (2011: nezaměstnaných žen 49,8 %, mužů 50,2 %, 2013: nezaměstnaných žen 49,3 %, mužů 50,7 %). Trend, který byl typický pro 90. léta, kdy byla míra nezaměstnanosti žen vždy vyšší než mužů, se v okrese Blansko, ani v České republice, dlouhodobě neprojevuje. Není tedy třeba věnovat zvýšenou pozornost na zajištění vyšší zaměstnanosti žen.

Zaměstnanost osob s výučním listem

V kapitole 2.4.1, ve které jsem analyzovala nezaměstnanost v okrese Blansko z hlediska dosažené úrovně vzdělání, byl zjištěn pozitivní vývoj u osob vyučených. Nastala významná meziroční (2014 oproti roku 2013) změna - pokles v jejich počtu o 2,4 %. Předchozí meziroční změna činila -0,6 % a jedná se tedy o pokračující trend. Tyto údaje signalizují stále větší uplatnění vyučených osob na trhu práce.

Plnění povinného podílu zaměstnávat OZP

Za příznivý výsledek analýzy považuji fakt, jakým způsobem plní firmy v okrese Blansko s více jak 25 zaměstnanci zákonnou povinnost zaměstnávat OZP. Z celkových

⁵³ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. OP Zaměstnanost 2014 – 2020 [online]. ©2015 [cit. 2015-5-1]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/harmonogram-vyzev>

160 zaměstnavatelů se sídlem v okrese Blansko, kteří za rok 2014 vyplnili a zaslali na ÚP Blansko Oznámení o plnění povinného podílu, jich pouze 4 zvolili možnost odvodu do státního rozpočtu. Ostatní zaměstnavatelé zvolili zbylé způsoby následovně:

- zaměstnáním v pracovním poměru - 71 zaměstnavatelů,
- odebíráním výrobků nebo služeb - 6 zaměstnavatelů,
- kombinací předchozích způsobů – 79 zaměstnavatelů.

Závěr

Pro optimální alokaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti je nutné trh práce neustále sledovat a podrobovat analýze, a to nejen na republikové, ale také na lokální úrovni, jelikož místní rozdíly mohou být značné. Cílem této diplomové práce bylo, na základě teoretických poznatků, dostupných statistických dat a informací poskytnutých Úřadem práce Blansko, provést analýzu nezaměstnanosti v okrese Blansko a v návaznosti na tuto analýzu navrhnout možná řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti v tomto okrese.

K rozboru vývoje nezaměstnanosti jsem využila data z období 2007 až 2014, pouze v subkapitole 2.3 Aktivní politika zaměstnanosti jsem, z důvodu dostupnosti dat, sledovala vývoj v letech 2009 až 2014. Všechna data byla vždy uvedena ve stavu k 31. 12. příslušného roku. Stěžejními informačními zdroji mi byly statistické a informační údaje z veřejného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a interní data ÚP Blansko.

První kapitola se zabývala teoretickými východisky z oblasti dané problematiky v členění na obecné pojetí trhu práce, mikroekonomické souvislosti trhu práce a makroekonomické souvislosti trhu práce. Na makroekonomické úrovni jsem se v této kapitole zaměřila na definici nezaměstnanosti a její měření, přirozenou míru nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, cesty ke snižování nezaměstnanosti a státní politiku zaměstnanosti. Praktickou část diplomové práce tvoří druhá a třetí kapitola. V druhé kapitole jsem se, po úvodní charakteristice okresu Blansko, zaměřila na podíl nezaměstnaných osob v okrese Blansko (neboli míru registrované nezaměstnanosti⁵⁴), volná pracovní místa, strukturu uchazečů o zaměstnání dle různých hledisek, nezaměstnanost absolventů a mladistvých, nezaměstnanost OZP a aktivní

⁵⁴ Od 1. 1. 2013 nastala změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. MPSV dnes používá nový výpočet registrované nezaměstnanosti a nové názvosloví Podíl nezaměstnaných osob.

politiku zaměstnanosti. Třetí kapitola obsahuje vlastní návrhy na řešení nezaměstnanosti v okrese Blansko.

Nejzávažnější zjištění jsem v okrese Blansko shledala velkou nezaměstnanost osob se zdravotním postižením. Po sumarizaci všech způsobů, kterými se stát snaží motivovat firmy k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsem došla k závěru, že je podpora ze strany státu rozsáhlá. Přehled jednotlivých příspěvků, jejich maximální výše a výše slevy na dani je uveden v Tab. 10. Můj první návrh spočívá v silnější propagaci výhod plynoucích ze zaměstnání OZP. V rámci tohoto návrhu jsem doporučila propojit činnost ÚP Blansko s činností občanského sdružení 10 sil, které vydalo příručku - Praktický průvodce pro firmy s názvem Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále jsem doporučila propagaci významu společensky odpovědné firmy a navýšení počtu chráněných pracovních míst. Posledním podnětem cíleným na zvýšení zaměstnanosti OZP je návrh, aby finanční objem putující do státního rozpočtu z vybraného poplatku za nesplnění povinného podílu firmy zaměstnávat OZP byl následně užít výhradně na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Nepříznivý vývoj se ukázal u osob dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž podíl v posledních letech narůstá. Celkově tvoří nezaměstnané osoby evidované na ÚP Blansko déle jak 12 měsíců 44% (k 31. 12. 2014). Má doporučení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti této skupiny nezaměstnaných se týkají maximálního využívání veřejně prospěšných prací. Doporučuji snažit se umístit více UoZ v rámci veřejně prospěšných prací (alespoň na úroveň dosaženou v roce 2013) a zařazovat do veřejně prospěšných prací prvořadě právě tuto skupinu nezaměstnaných.

V rámci zvýšení zaměstnanosti absolventů a mladistvých, jejichž skupina vykazuje v okrese Blansko nadprůměrnou nezaměstnanost, navrhuji zlepšit kooperaci mezi školstvím a firemním sektorem, zapojit absolventy do projektu Stáže ve firmách 2 a zapojit se také do nového projektu Záruky pro mladé, který úspěšně funguje ve Finsku a Rakousku. Projekt by měl být, v rámci programů ESF, vyhlášen v červnu 2015. Jelikož se osvědčil projekt Odborné praxe mladých do 30 let, doporučuji ÚP

Blansko aktivně zapojovat další uchazeče o zaměstnání do tohoto projektu po dobu jeho konání a v případě, že by byl projekt po skončení znovu vyhlášen, opět se do něj zapojit. Další podnět je směřován k Vládě ČR, kdy navrhuji změnu v systému vyplácení starobního důchodu. Při aktuálně platné legislativě mohou lidé, kteří dosáhnou důchodového věku, pobírat starobní důchod a současně přitom být nadále a neomezeně v pracovněprávním vztahu. Následkem takto nastaveného systému je více pracujících důchodců a méně volných pracovních míst např. pro absolventy a mladé.

Dle výsledků analýzy jsem došla k závěru, že zaměstnavatelé v okrese Blansko neupřednostňují zaměstnance ve věkové kategorii 50 a více let. Podněty směřující na podporu zaměstnanosti této skupiny jsou pokračovat ve snaze umístit co nejvíce možných uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině 50+ v rámci nástroje společensky účelná pracovní místa, motivovat tyto osoby k dalšímu vzdělávání, zejména v oblasti počítačové gramotnosti.

Co se pracovnímu začleňování osob se základním vzděláním týče, spatřuji krátkodobé řešení ve veřejně prospěšných pracích a doporučuji do nich zařazovat, vedle uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na ÚP Blansko nepřetržitě v evidenci déle jak 12 měsíce, také osoby se základním vzděláním. S cílem jejich dlouhodobého začlenění na trh práce navrhuji vytvořit rekvalifikační kurzy přímo pro tyto osoby.

Významnou příležitostí skýtající téměř 400 nových pracovních míst je rozšíření průmyslové zóny Blansko – Vojánky, další místa by byla vytvořena výstavbou sportovní haly v Boskovicích na ulici Slovákova. Ke zvýšení zaměstnanosti by dále přispěla lepší dopravní dostupnost realizací výstavby rychlostní komunikace R43.

Dále jsem navrhla sledovat různé dotační programy a maximálně jich využívat, přistupovat k zadávání zakázek společensky odpovědně a podporovat podnikatele.

Věřím, že mé návrhy mohou přispět ke snaze o snížení nezaměstnanosti v okrese Blansko a doufám, že budou inspirací nejen pro ÚP Blansko.

Seznam použitých zdrojů

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Economica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7 .

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8 .

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 80-247-8584-6 .

BOYES, William, MELVIN, Michael. *Macroeconomics*. 9. vyd. Cengage Learning, 2012. 528s. ISBN 11-337-1198-7 .

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Blansko* [online]. ©2013 [cit. 2015-2-21]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_blansko.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. ©2014 [cit. 2015-7-3]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28cz_isco%29.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Malý lexikon obcí České republiky 2014* [online]. ©2013 [cit. 2015-2-23]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320199-14>.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji* [online]. ©2013 [cit. 2015-4-2]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-v-jihomoravskem-kraji>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Zaměstnanost 2014 – 2020* [online]. ©2015 [cit. 2015-5-1]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

FINANCE. *Monetární politika – nástroj centrální banky* [online]. ©2013 [cit. 2015-1-29]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/183999-monetarni-politika-nastroj-centralni-banky/>

GOTTVALD, Jaromír; ŠIMEK, Milan. *Ekonomika trhu práce II*. Ostrava: VŠB-TUO, 1997. 48 s.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 1. vyd. 1999. Praha: C. H. Beck. 726 s. ISBN 80-7179-255-1 .

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Okres Blansko* [online]. ©2015 [cit. 2015-2-21]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/inmp/knihovna-informaci-pro-podnikani/regionalni-informace/kraje-cr/jihomoravsky-kraj-b/okres-blansko.aspx>.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. ©2013 [cit. 2015-3-7]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?stat=2000000000110&obdobi=L&rok=2014&uzemi=0&send=send&piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&piref37_240429_37_240428_240428.xslselect=obyv_pocet&piref37_240429_37_240428_240428.xslorder=1&piref37_240429_37_240428_240428.usr1=1

JIHOMORAVSKÝ KRAJ. *Informativní zpráva o situaci v okrese Blansko* [online]. ©2013 [cit. 2015-2-28]. Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=216663&TypeID=7>

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČKA, Václav, JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana a kol. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2005. 327 s. ISBN 80-248-0910-9.

JUREČKA, Václav, JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2005. 312 s. ISBN 80-248-0530-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

MATERIÁLY KE ZKOUŠKÁM NA PF UK. *Politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-4-2]. Dostupné z: <http://www.pravo.wz.cz/vyb/data/zamestnanost.rtf>

MV ČR. *Veřejné zakázky a jejich společensky odpovědné zadávání* [online]. ©2015 [cit. 2015-4-6]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/verejne-zakazky-a-jejich-spolecensky-odpovedne-zadavani.aspx>

STÁŽE VE FIRMÁCH. *O projektu* [online]. ©2014 [cit. 2015-4-2]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 23. září 2004.

VÝSTAVBA RYCHLOSTNÍ SILNICE R43. *Trasa rychlostní silnice R43 na mapě České republiky* [online]. ©2015 [cit. 2015-4 -1]. Dostupné z: <http://www.rychlostni-silnice-r43.cz/>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992.

Seznam použitých zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
FDV	Fond dalšího vzdělávání
CHPM	chráněné pracovní místo
ILO	International Labour Organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAIRU	Non-accelerating inflation rate of unemployment
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
ORP	obec s rozšířenou působností
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce
ZÚR	Zásady územního rozvoje

Seznam příloh

Příloha č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech ČR k 31. 12. 2014.....	100
Příloha č. 2: Přehled standardních rekvalifikačních kurzů pro rok 2015	101
Příloha č. 3: Přehled výdajů na APZ v okrese Blansko v letech 2009 až 2014	103
Příloha č. 4: Cílové skupiny projektu Stáže ve firmách 2	104
Příloha č. 5: Mapa zastavěnosti průmyslové zóny Blansko – Vojánky	105
Příloha č. 6: Mapa rychlostní komunikace R43	106

Seznam obrázků

Obr. 1	Geografická poloha okresu Blansko	44
Obr. 2	Struktura zaměstnanosti dle průmyslových odvětví	46
Obr. 3	Rychlostní komunikace R43 v síti dálnic ČR	81

Seznam grafů

Graf 1	Křivka nabídky práce jednotlivce.....	17
Graf 2	Rovnováha na trhu práce	19
Graf 3	Dobrovolná nezaměstnanost	20
Graf 4	Nedobrovolná nezaměstnanost.....	21
Graf 5	Vliv zvýšení vládních výdajů.....	28
Graf 6:	Podíl nezaměstnaných osob v ČR [%]	40
Graf 7	Nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR [%]	41
Graf 8:	Počet UoZ na VPM v ČR	42
Graf 9	Podíl nezaměstnaných osob [%]	48
Graf 10	Počty UoZ a VPM	49
Graf 11	Podíl věkových skupin UoZ [%]	51
Graf 12	Počet UoZ dle pohlaví	52
Graf 13	Struktura UoZ dle délky nezaměstnanosti	53
Graf 14	Struktura UoZ a volných míst dle zaměstnání (CZ-ISCO) [k 31. 12. 2014] ..	54
Graf 15	Podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých na celkovém počtu UoZ ...	55
Graf 16	Počet provedených rekvalifikací	62
Graf 17	Počet umístěných uchazečů v rámci VPP	63
Graf 18	Počet umístěných uchazečů v rámci SÚPM	65
Graf 19	Vývoj celkových výdajů na APZ [v tis. Kč]	66

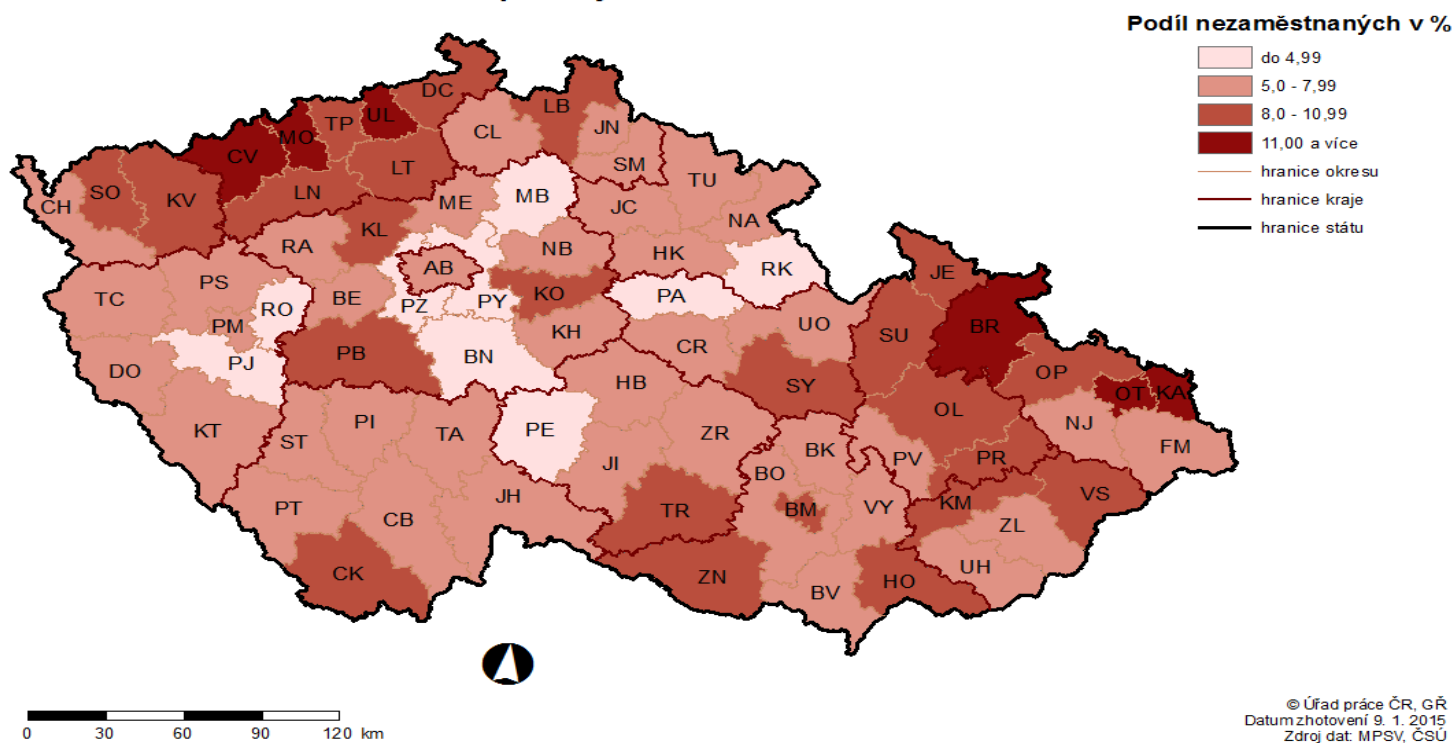
Seznam tabulek

Tab. 1	Největší zaměstnavatelé v okrese Blansko	47
Tab. 2	Počet uchazečů na 1 VPM	49
Tab. 3	Vzdělanostní struktura UoZ.....	50
Tab. 4	Struktura UoZ dle pohlaví	52
Tab. 5	Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO	54
Tab. 6	Počty OZP a jejich podíl na celkovém počtu UoZ.....	57
Tab. 7	Srovnání podílu CHPM na počtu OZP v jednotlivých okresech JMK.....	59
Tab. 8	Výdaje na VPP na 1 umístěného uchazeče [v tis. Kč].....	64
Tab. 9	Výdaje na SÚPM na 1 umístěného uchazeče [v tis. Kč].....	65
Tab. 10	Státní nástroje podpory zaměstnávání OZP	70
Tab. 11	Vybrané naplánované výzvy pro kalendářní rok 2015 v rámci OPZ.....	85

Přílohy

Příloha č.1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech ČR k 31. 12. 2014

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31.12.2014



Příloha č. 2: Přehled standardních rekvalifikačních kurzů pro rok 2015

Rekvalifikační kurzy pro oblast administrativy, ekonomie a účetnictví

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Asistentka/ sekretářka (62-008-M)	82	střední vzdělání	-
Základy podnikání	154	základní vzdělání	-
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	174	střední vzdělání	-
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)	124	střední vzdělání	-

Rekvalifikační kurzy pro oblast informační technologie

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Obsluha osobního počítače (v rozsahu 80 hodin teoretické výuky)	84	základní vzdělání	-

Rekvalifikační kurzy pro oblast skladového hospodářství a logistika

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Prodavač (66-003-H)	205	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)	152	základní vzdělání	-
Skladník (66-002-H)	103	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vysokozdvizný volantový do 5 -tun); bez řidičského průkazu kategorie B, C, D nebo T	62	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vysokozdvizný volantový do 5 tun); vstupním předpokladem je řidičský průkaz kategorie B, C, D nebo T	57	základní vzdělání	zdravotní způsobilost; řidičský průkaz skupiny B, C, D nebo T

Rekvalifikační kurzy pro oblast ostraha

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Strážný (68-008-E)	42	základní vzdělání	zdravotní způsobilost

Rekvalifikační kurzy pro oblast zdravá výživa

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Poradce pro výživu	122	střední vzdělání	-

Rekvalifikační kurzy pro oblast elektro

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Odborná způsobilost pracovníků v elektrotechnice dle vyhlášky 50/1978 Sb. (§5)	16	vyučen v elektrotechnickém oboru	zdravotní způsobilost
Odborná způsobilost pracovníků v elektrotechnice dle vyhlášky 50/1978 Sb. (§6)	21	vyučen v elektrotechnickém oboru	potvrzení o praxi; zdravotní způsobilost

Rekvalifikační kurzy pro oblast strojírenství

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)	210	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Programátor CNC strojů	207	střední vzdělání	-
Zámečnick (23-003-H)	310	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Základní kovoobráběčské práce (23-021-E)	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost

Rekvalifikační kurzy pro oblast svařování

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklad</i>	<i>Další předpoklady</i>
Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování tavicí se elektrodou ZK 135 1.1	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování nerez ocelí ZK 141 8	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování hliníku ZK 141 21	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
ČSN EN 287-1 135	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
ČSN EN 287-1 141	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost

Příloha č. 3: Přehled výdajů na APZ v okrese Blansko v letech 2009 až 2014

v tis. Kč

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
VPP	13 586	19 264	11 486	4 695	16 282	17 923
z toho: SR	2 831	6 085	7 636	1 195	3 655	3 791
ESF	10 755	13 179	3 850	3 500	12 627	14 132
SÚPM	7 254	12 014	5 595	3 915	8 400	16 617
z toho: SR	831	4 146	3 415	3 665	2 140	5 816
ESF	6 423	7 868	2 180	250	6 260	10 801
SVČ	4 130	5 140	1 870	2 420	3 795	2 755
CHPD, CHPM	2 100	0	430	70	150	0
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM - SVČ	258	980	1 090	0	0	9
Překlenovací příspěvek	0	0	0	70	145	231
Cílené programy	0	0	0	0	0	0
Odborná praxe mladých do 30 let	0	0	0	0	15	5 171
Rekvalifikace	7 429	9 194	5 750	2 638	4 790	3 573
Celkové výdaje na APZ	34 757	46 592	26 221	13 808	33 577	46 279

CÍLOVÉ SKUPINY PROJEKTU STÁŽE VE FIRMÁCH 2

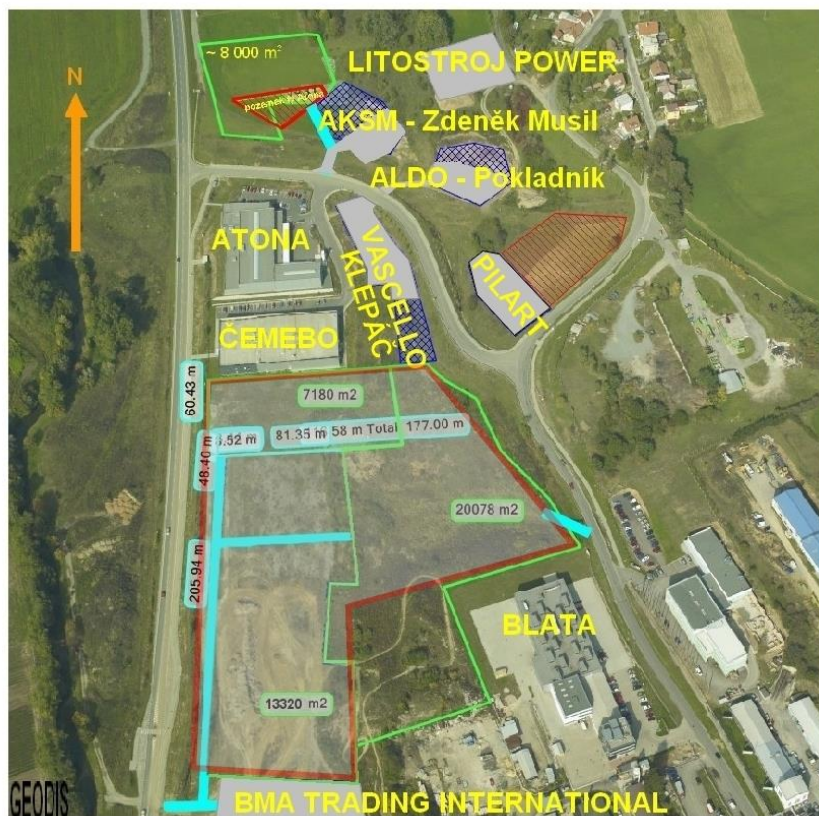
Uchazečem o stáž/stážistou se může stát pouze plně svéprávná, zletilá osoba s trvalým pobytem na území České republiky mimo území hl. m. Prahy 4 (platí po celou dobu trvání stáže), a zároveň v době přihlášení na stáž, tj. ke kartě stáže (dále jen „karta“) splňuje zařazení alespoň do jedné z těchto kategorií:

- osoby ve věkové kategorii 50+;
- osoby ve věkové kategorii 40+ (pouze v případě, že se jedná o osoby ohrožené nezaměstnaností);
- osoby zapojené na trhu práce pouze na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce);
- osoby po mateřské/rodičovské dovolené připravující se na vstup na trh práce;
- osoby evidované jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce déle než tři měsíce (podmínka délky evidence se nevztahuje na absolventy a osoby, které předčasně opustily systém vzdělávání bez řádného zakončení studia, po prvním vstupu na trh práce);
- osoby nezaměstnané déle než tři měsíce, které nejsou evidované jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce (podmínka délky nezaměstnanosti se nevztahuje na absolventy a osoby, které předčasně opustily systém vzdělávání bez řádného zakončení studia, po prvním vstupu na trh práce);
- pedagogičtí pracovníci středních škol, kteří vyučují odborné předměty (pro tuto specifickou cílovou skupinu uchazečů o stáž/stážistů bude v průběhu projektu vydána samostatná metodika).

Osoba ve věkové kategorii 40+ (pouze v případě, že se jedná o osobu ohroženou nezaměstnaností, např. osoba ve výpovědní době apod.) nebo ve věkové kategorii 50+ může do projektu zapojit bez ohledu na svůj ekonomický status, tzn., že se může jednat i o osobu zaměstnanou (tj. osoba mající zájem o kariérní vzdělávání).

Uchazečem o stáž/stážistou se může stát také absolvent (případně osoba, která předčasně opustila systém vzdělávání bez řádného zakončení studia) po prvním vstupu na trh práce, a to v případě, že je evidován jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, případně je osobou nezaměstnanou a není v evidenci úřadu práce. Za absolventa je považována osoba nejdéle po dobu dvou let od ukončení studia. Na tyto osoby se délka doby evidence na úřadu práce/nezaměstnanosti nevztahuje.

Osoba se zdravotním postižením (OZP) nebo osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ) může být uchazečem o stáž/stážistou v případě, že zároveň splňuje zařazení do jedné z kategorií uvedených výše.

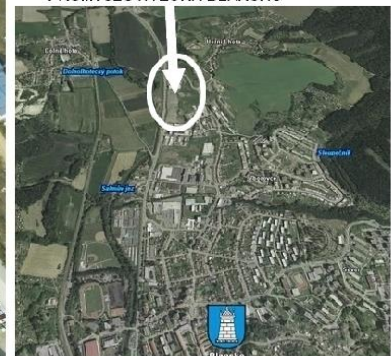


STAV OBSAZENÍ K:
30.11.2014

VYSVĚTLIVKY

- VOLNÉ PLOCHY
- PLOCHY VE VÝSTAVBĚ
- VOLNÉ PLOCHY BEZ Vlivu MĚSTA
- REALIZOVANÉ INVESTIČNÍ ZAMĚRY
- PŘÍJEZDOVÉ KORIDORY (OČEKÁVANÉ)
- REZEROVÁNO SMLUVNĚ

PRŮMYSLOVÁ ZÓNA BLANSKO



Příloha č. 6: Mapa rychlostní komunikace R43

